

## The Impact of Work Ethic, Work Environment in Forming Organizational Commitment and Job Satisfaction of Scrap Metal Workers in Kamal District

Guntur Bayu Purnama<sup>1\*</sup>, Abdul Halik<sup>2</sup>, Siti Mujanah<sup>3</sup>

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Corresponding Author:** Guntur Bayu Purnama [thunderdewa@gmail.com](mailto:thunderdewa@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Work Ethic, Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction

*Received :* 19, August

*Revised :* 21, September

*Accepted:* 23, October

©2025 Purnama, Halik, Mujanah:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study confirms that scrap metal work has strategic potential in supporting the circular economy and sustainable development in Indonesia. More targeted policy support is needed through empowering business actors, access to financing, and increasing environmental awareness so that this sector can grow productively and sustainably. In Indonesia. The author's goal is to find out the impact of work ethic and work environment in shaping organizational commitment and satisfaction. The population in this study is scrap metal workers. The sample taken was 339 workers. The data analysis technique used is the Structural Equation Modeling (SEM) method. The results of the study show that (1) there is an influence of work ethic on organizational commitment, (2) there is an influence of work ethic on job satisfaction, (3) there is an influence of the work environment on organizational commitment, (4) there is an influence of the work environment on job satisfaction, (5) there is an influence of organizational commitment on job satisfaction.

---

## Dampak Etos Kerja, Lingkungan Kerja dalam Membentuk Komitmen Organisasional Serta Kepuasan Kerja Pekerja Besi Tua di Kecamatan Kamal

Guntur Bayu Purnama<sup>1\*</sup>, Abdul Halik<sup>2</sup>, Siti Mujanah<sup>3</sup>

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Corresponding Author:** Guntur Bayu Purnama [thunderdewa@gmail.com](mailto:thunderdewa@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja

*Received :* 19, Agustus

*Revised :* 21, September

*Accepted:* 23, Oktober

©2025 Purnama, Halik, Mujanah:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini menegaskan bahwa pekerjaan besi tua memiliki potensi strategis dalam mendukung ekonomi sirkular dan pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Diperlukan dukungan kebijakan yang lebih terarah melalui pemberdayaan pelaku usaha, akses pembiayaan, serta peningkatan kesadaran lingkungan agar sektor ini dapat tumbuh secara produktif dan berkelanjutan. Di Indonesia. Tujuan penulis untuk mengetahui Dampak etos kerja dan lingkungan kerja dalam membentuk komitmen organisasi serta kepuasan. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja besi tua. Sampel yang diambil sebanyak 339 pekerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional, (2) ada pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja, (3) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, (4) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (5) ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

---

## PENDAHULUAN

Peningkatan aktivitas pembangunan infrastruktur, industri manufaktur, dan otomotif di Indonesia menghasilkan volume limbah logam yang terus meningkat setiap tahunnya. Limbah logam tersebut, ketidakterkelolaan yang baik berpotensi menimbulkan dampak lingkungan berupa pencemaran tanah dan air akibat korosi maupun penumpukan sampah padat yang sulit terurai. Di sisi lain, limbah logam memiliki nilai ekonomi yang cukup tinggi karena dapat didaur ulang dan dijadikan bahan baku bagi industri baja dan logam sekunder.

Dalam konteks inilah muncul peran pekerja dan pengusaha besi tua (scrap metal workers), yaitu individu atau kelompok yang bergerak dalam pengumpulan, pemilahan, dan penjualan logam bekas. Aktivitas mereka tidak hanya memberikan manfaat ekonomi berupa pendapatan bagi masyarakat kelas menengah ke bawah, tetapi juga memiliki kontribusi ekologis dengan mengurangi limbah logam di lingkungan. Dengan demikian, pekerjaan besi tua menjadi bagian penting dari sistem ekonomi sirkular dan pengelolaan limbah berkelanjutan di Indonesia.

Meskipun memiliki potensi yang besar, pekerjaan besi tua seringkali masih dipandang sebagai sektor informal yang kurang mendapat perhatian dari pemerintah. Banyak pekerja yang belum memiliki perlindungan keselamatan kerja, modal terbatas, serta tidak memiliki akses ke pasar atau pabrik peleburan secara langsung. Di sisi lain, fluktuasi harga logam di pasar global dan perubahan kebijakan ekspor-impor logam bekas juga mempengaruhi pendapatan mereka.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pekerjaan besi tua menjadi penting untuk dilakukan guna memahami:

1. Peran ekonomi sektor ini terhadap kesejahteraan masyarakat dan pengurangan pengangguran.
2. Dampak lingkungan dari aktivitas pengumpulan dan pengolahan logam bekas
3. Tantangan dan peluang pengembangan industri daur ulang logam di masa depan.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran komprehensif tentang dinamika pekerjaan besi tua di Indonesia, sehingga hasilnya dapat menjadi rekomendasi kebijakan bagi pemerintah dan panduan praktis bagi pelaku usaha dalam meningkatkan produktivitas, keselamatan kerja, serta keberlanjutan lingkungan. Pentingnya peran kepuasan kerja pekerja sangat berpengaruh yang sangat penting bagi perusahaan, pelayanan terhadap pelanggan tetap secara langsung diwakili oleh pekerja.

Sinamo dalam Novliadi (2009:5) menyatakan bahwa etos kerja merupakan sekumpulan perilaku positif yang bersumber dari keyakinan dasar dan disertai komitmen penuh terhadap suatu paradigma kerja yang menyeluruh. Menurutnya, ketika individu, organisasi, atau komunitas mengadopsi, mempercayai, dan berpegang teguh pada paradigma kerja tersebut, maka nilai-nilai kerja akan tercermin dalam tindakan mereka.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasional yang diberikan perusahaan yakni bahwa meningkatkan taraf hidup pengemudi atau pengemudi agar lebih baik lagi. Sunarto (2005:17) menyatakan bahwa komitmen merupakan bentuk kecintaan dan loyalitas yang mencakup tiga aspek, yaitu: (1) keterikatan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, (2) keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan (3) kesediaan untuk memberikan usaha terbaik demi kepentingan organisasi.

Kepuasan kerja diartikan sebagai gabungan antara sikap kognitif, perasaan positif, dan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan yang diterima. Bagi pegawai, hal ini mencerminkan pandangan individu terhadap pekerjaannya. Semakin positif sikap kerja yang ditunjukkan, semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Usaha besi tua memiliki kontribusi ganda: secara ekonomi membantu peningkatan pendapatan masyarakat, dan secara ekologis mendukung pengelolaan limbah logam. Pemerintah perlu memberikan dukungan berupa pelatihan keselamatan kerja, akses modal, dan regulasi ramah daur ulang untuk meningkatkan keberlanjutan sektor ini.

Peningkatan aktivitas industri dan konstruksi di Indonesia menyebabkan meningkatnya limbah logam. Jika tidak dikelola dengan baik, limbah ini dapat mencemari lingkungan. Pekerjaan besi tua memiliki peran penting dalam pengumpulan dan pemanfaatan kembali logam bekas, sekaligus memberikan lapangan kerja bagi masyarakat. Namun, sektor ini masih dipandang informal dan kurang diperhatikan dalam kebijakan pengelolaan limbah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memahami kontribusi dan tantangan usaha besi tua terhadap ekonomi dan lingkungan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Hasibuan (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu sekaligus seni yang berfungsi mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Sementara itu, Mangkunegara (2013:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemisahan tenaga kerja, guna mewujudkan tujuan organisasi.

### *Etos Kerja*

Menurut Sinamo dalam Novliadi (2009:5), etos kerja didefinisikan sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan mendasar dan disertai komitmen penuh terhadap suatu paradigma kerja yang menyeluruh. Ia berpendapat bahwa ketika individu, organisasi, atau komunitas mengadopsi, mempercayai, dan berpegang pada paradigma kerja tersebut, akan terbentuk sikap dan perilaku kerja yang khas. Pola perilaku inilah yang kemudian berkembang menjadi etos kerja dan budaya kerja. Etos kerja dipandang sebagai landasan utama bagi tercapainya kesuksesan yang sejati dan autentik. Pandangan Sinamo dipengaruhi oleh kajian sosiologi sejak masa Max Weber pada awal abad ke-20, serta literatur manajemen dalam dua dekade terakhir, yang pada intinya menegaskan bahwa keberhasilan dalam berbagai bidang kehidupan sangat ditentukan oleh perilaku manusia, khususnya perilaku dalam bekerja. Perilaku kerja ini seringkali diidentikkan dengan motivasi, kebiasaan (habit), dan budaya kerja. Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, baik secara etimologis maupun praktis, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan dasar yang dimiliki sekelompok individu dalam memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai positif bagi peningkatan kualitas hidup. Pandangan ini pada akhirnya akan memengaruhi cara dan perilaku mereka dalam bekerja.

### *Lingkungan Kerja*

Menurut Nurhaida (2010) dan Novita (2013), lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja nonfisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja nonfisik mencakup aspek hubungan sosial yang terjalin di dalam organisasi atau perusahaan (Sedarmayanti, 2009). Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang karyawan tidak bekerja secara individual, melainkan memerlukan interaksi dan kerja sama dengan orang lain. Sementara itu, lingkungan kerja fisik meliputi seluruh kondisi nyata di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik ini dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti meja kerja, kursi, peralatan kerja, dan fasilitas pendukung lainnya.
- b. Lingkungan perantara atau umum, yaitu kondisi lingkungan yang memengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan, seperti suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanis, aroma, warna ruangan, dan faktor lingkungan lainnya.

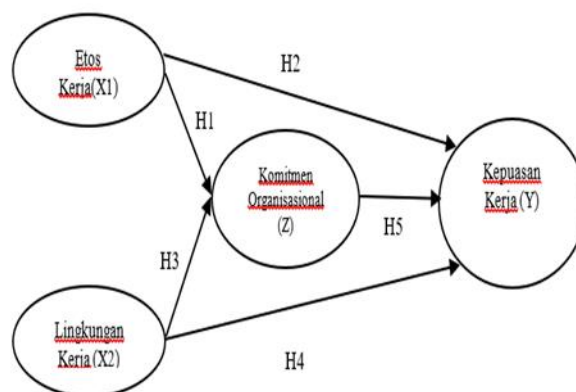
### ***Komitmen Organisasional***

Menurut Robbins (2008:69), dalam kajian perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan salah satu unsur penting dari perilaku kerja. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasi serta tujuan-tujuannya, disertai dengan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mencerminkan loyalitas individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan keberpihakan dan keterikatan individu terhadap organisasi tempat ia bekerja.

### ***Kepuasan Kerja***

Menurut Edy Sutrisno (2014:73), kepuasan kerja merupakan isu yang menarik dan penting untuk dikaji karena memiliki manfaat besar bagi individu, industri, maupun masyarakat. Bagi individu, penelitian mengenai faktor penyebab dan sumber kepuasan kerja dapat mendorong upaya peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi industri, kajian tentang kepuasan kerja dilakukan sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas dan efisiensi biaya melalui perbaikan sikap serta perilaku karyawan. Sementara itu, bagi masyarakat, manfaatnya tercermin dari meningkatnya kapasitas produksi industri dan peningkatan nilai kemanusiaan dalam dunia kerja.

### ***Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian***



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

- Hipotesis 1: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pekerja besi tua di Kecamatan Kamal.
- Hipotesis 2: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal.
- Hipotesis 3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pekerja besi tua di Kecamatan Kamal.
- Hipotesis 4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal.
- Hipotesis 5: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel eksogen, yaitu etos kerja dan lingkungan kerja, dengan variabel endogen, yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini merupakan pekerja besi tua sebanyak 339 orang yang dipilih dari populasi berjumlah 2.218 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak AMOS.

## **HASIL PENELITIAN**

### ***Uji Validitas***

Validitas merupakan tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas item dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud. Pengujian ini dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item dengan skor total keseluruhan item. Apabila nilai korelasi antara setiap variabel dengan total variabel menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka item tersebut dinyatakan valid.

### ***Uji Reliabilitas***

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0,700. Nilai ini melebihi batas minimal reliabilitas sebesar 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (Z), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki reliabilitas yang baik dan konsisten.

### ***Uji Normalitas***

Hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Critical Ratio (C.R.)* yang berada di bawah  $\pm 2,58$ . Karena seluruh variabel memenuhi kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

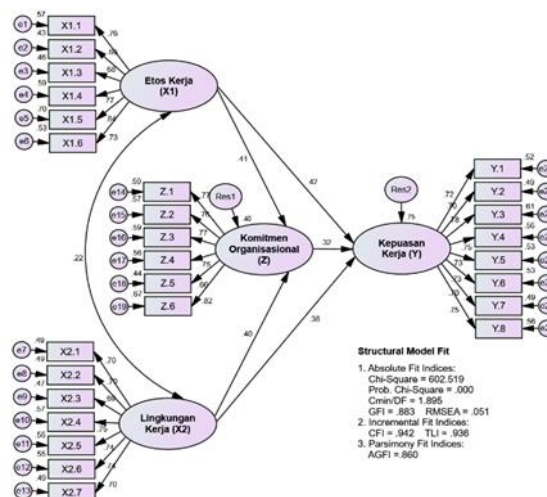
### ***Goodness of Fit Test***

Hasil uji *goodness of fit* digunakan untuk menilai sejauh mana model yang dikembangkan memiliki kesesuaian dengan data yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 1. Teknik Pengambilan Sampel dengan**

| Indikator        | Cut of value | Estimate | Keterangan                        |
|------------------|--------------|----------|-----------------------------------|
| Chi-square       | $\geq 0,05$  | 602.519  | <i>Fit</i>                        |
| Signifikansi (P) | $\geq 0,05$  | 0.000    | Tidak <i>Fit</i>                  |
| CMIN/df          | $\leq 2,00$  | 1.895    | Tidak <i>Fit</i>                  |
| RMSEA            | $\leq 0,08$  | 0.051    | <i>Fit</i>                        |
| TLI              | $\geq 0,95$  | 0.936    | Tidak <i>Fit</i>                  |
| CFI              | $\geq 0,95$  | 0.942    | Tidak <i>Fit</i>                  |
| GFI              | $\geq 0,90$  | 0.883    | <i>Fit</i><br>( <i>marginal</i> ) |
| AGFI             | $\geq 0,90$  | 0.860    | <i>Fit</i><br>( <i>marginal</i> ) |

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat dua kriteria *goodness of fit* yang memenuhi indeks kesesuaian model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan telah sesuai dan layak. Secara keseluruhan, model struktural mampu memberikan tingkat estimasi yang sesuai dengan yang diharapkan.

**Gambar 1. Model Secara Keseluruhan**

### Analisis Efek Mediasi

**Tabel 2. Standardized Regression Weight**

| Hubungan Variabel                                | Estimate | P    |
|--------------------------------------------------|----------|------|
| Komitmen organisasional<br><--- Etos kerja       | .410     | .012 |
| Kepuasan Kerja<br><--- Etos kerja                | .418     | .013 |
| Komitmen organisasional<br><--- Lingkungan Kerja | .401     | .012 |
| Kepuasan Kerja<br><--- Lingkungan Kerja          | .383     | .007 |



| Hubungan Variabel                               | Estimate | P    |
|-------------------------------------------------|----------|------|
| Kepuasan Kerja <-<br>-- Komitmen organisasional | .322     | .007 |

Sesuai tabel diatas bahwa hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel etos kerja dengan nilai koefisien regresi terstandar 0,410 dan probabilitas 0,012, variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi terstandar 0,401 dan probabilitas 0,012 berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Komitmen organisasional.

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja memiliki koefisien regresi terstandar sebesar 0,418 dengan nilai probabilitas 0,013, Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi terstandar sebesar 0,383 dengan probabilitas 0,007, serta Komitmen Organisasional memiliki koefisien regresi terstandar sebesar 0,322 dengan probabilitas 0,007. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh tidak langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja.

#### *Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

**Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi**

| Variabel                | <i>Square Multiple Correlation</i> (R <sup>2</sup> ) | keterangan                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Komitmen Organisasional | 0.400                                                | Berdasarkan hasil perhitungan, kontribusi gabungan etos kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional tercatat sebesar 40%, yang menunjukkan adanya peran signifikan kedua variabel tersebut dalam membentuk komitmen karyawan |

|                |       |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |       | terhadap organisasi.                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Kepuasan Kerja | 0.749 | Berdasarkan hasil perhitungan, kontribusi gabungan etos kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tercatat sebesar 74,9%, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran dominan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. |

### Uji Hipotesis

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

| Parameter | Estimate | Lower | Upper | S.E. | C.R.  | P    | Tabel Signifikan |
|-----------|----------|-------|-------|------|-------|------|------------------|
| Z <--- X2 | .401     | .242  | .500  | .060 | 6.683 | .012 | Signifikan       |
| Z <--- X1 | .410     | .312  | .505  | .049 | 8.367 | .012 | Signifikan       |
| Y <--- X1 | .418     | .314  | .527  | .055 | 7.600 | .013 | Signifikan       |
| Y <--- Z  | .322     | .187  | .464  | .073 | 4.411 | .007 | Signifikan       |
| Y <--- X2 | .383     | .271  | .531  | .067 | 5.716 | .007 | Signifikan       |

## **PEMBAHASAN**

### ***Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional pekerja besi tua di Kecamatan Kamal***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Nilai estimasi parameter kausal antara kedua variabel tercatat sebesar 0,401, dengan CR = 6,683 yang melebihi batas minimal 1,96, serta nilai probabilitas 0,012, lebih kecil dari 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pekerja, maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dapat diterima.

### ***Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, etos kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Nilai estimasi parameter antara kedua variabel diperoleh sebesar 0,410, dengan CR = 8,367 yang lebih besar dari 1,96, serta probabilitas 0,012 ( $< 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik etos kerja yang dimiliki pekerja, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga cenderung meningkat. Oleh karena itu, hipotesis mengenai pengaruh signifikan etos kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pekerja besi tua di Kecamatan Kamal***

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Estimasi parameter hubungan kedua variabel tercatat sebesar 0,418, dengan CR = 7,600 dan probabilitas 0,013 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan komitmen organisasi para pekerja. Dengan demikian, hipotesis terkait pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dapat diterima.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal***

Uji hipotesis juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Nilai estimasi parameter tercatat sebesar 0,322, dengan CR = 4,411 yang lebih besar dari 1,96, serta probabilitas 0,007 ( $< 0,05$ ). Hasil ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

***Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Nilai estimasi parameter hubungan kedua variabel diperoleh sebesar 0,383, dengan CR = 5,716 dan probabilitas 0,007, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pekerja terhadap organisasi, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga meningkat. Dengan demikian, hipotesis pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan perumusan masalah, telaah pustaka, hasil analisis, serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi  
Etos kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Temuan ini memperkuat pendapat Sinamo (2005:32) yang mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang bersumber dari keyakinan dasar dan disertai komitmen penuh terhadap paradigma kerja yang menyeluruh.
2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Etos kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Hasil ini sejalan dengan teori Geertz (1982:3) yang menyatakan bahwa etos mencerminkan sikap mendasar individu terhadap diri sendiri dan dunia sekitarnya, yang tercermin dalam semangat kerja dan keyakinan dalam mengambil keputusan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional  
Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Temuan ini mendukung teori Luthans (2006:248) yang menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja berperan penting dalam membangun komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap suasana kerja menjadi faktor penting untuk memperkuat keterikatan karyawan.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Hasil ini sesuai dengan pendapat Robbins (1996:181) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tantangan kerja, penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan antar rekan kerja. Sedarmayanti (2009:21) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja  
Komitmen organisasional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja besi tua di Kecamatan Kamal. Hasil ini tidak sejalan dengan pendapat Badjuri (dalam Arifah & Romadhon, 2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat memengaruhi perilaku penting karyawan ketika harapan kerja terpenuhi, sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Temuan ini juga berbeda dengan pandangan Lin & Ma (2004) serta Tett & Meyer (1993) dalam Iqbal et al. (2014), yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja cenderung menjadi faktor antecedent yang lebih kuat daripada hasil dari komitmen organisasional.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh tentang Dampak Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Komitmen Organisasional Serta Kepuasan Kerja Pekerja Besi Tua Di Kecamatan Kamal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Rohim. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 106-119.
- Amelinda Pratana, Ferryal Abadi (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal ikraith ekonomika*, 84-91.
- Amir Subagyo .(2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 74-81.
- Amir Subagyo. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang., *Journal ORBITH*, 74-81.
- Andika Ardiansyah. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (PERSERO) KC PEMATANGSIANTAR, *Jurnal MAKER*. 1-9-244.
- Brian Hartono dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM.,. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal Agora*, 1-8.
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Hamid, Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta : Budi Utama
- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I. A. K. A Dwiyantri , I. W. Bagia.(2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.

- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*,1-9.
- Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Lapangan Departemen Grasberg Power Distributor PT. Freeport tahun 2015, *Jurnal MODUS*. 141-162.
- S. Rahma, G. A. Suhandana, Ni Kt. Suarni. (2013). Kontribusi Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar, *Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*,1-12.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja, *Jurnal Efisiensi*, 63-75.
- Wiwin Mardianti, Devi Yasmin, Fenni Supriadi. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DI Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat, *Jurnal Produktivitas*,120-126.