



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Heri Herdiana^{a,*}, Yuyun Yuniasih^b

^{a, b} Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia
**heriherdiana@unsil.ac.id*

Diterima: November 2019. Disetujui: Desember 2020. Dipublikasikan: Desember 2020.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effect of work environment, commitment, and organizational culture to the job satisfaction of Administrative Section employees at Badan Pertanahan Nasional Tasikmalaya area. The research method used is a survey method, data obtained directly through a questionnaire distributed to respondents drawn from employees of the Administrative Section of Badan Pertanahan Nasional Tasikmalaya area. The analytical method used in this research is path analysis. The results of the study found that there was an influence of work environment, commitment and organizational culture on employee job satisfaction in the Administrative Section of Badan Pertanahan Nasional Tasikmalaya area. It is recommended that based on the results of the responses given by respondents, the Badan Pertanahan Nasional Tasikmalaya area should continue to improve the work environment, commitment and organizational culture so that employees feel the job satisfaction in achieving company goals.

Keywords: *work environment; commitment; organizational culture; job satisfaction.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pada karyawan Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya melalui lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang diambil dari karyawan Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya. Disarankan berdasarkan hasil tanggapan yang diberikan responden agar Kantor Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya harus terus memperbaiki lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: lingkungan kerja; komitmen; budaya organisasi; kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting di dalam suatu organisasi.

Tugas dari sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang produktif dan puas akan pekerjaan yang ditekuni.

Tanpa adanya peranan dari manusia, organisasi tidak dapat berjalan dengan baik meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, manusialah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi terciptanya kepuasan kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Upaya mencapai kepuasan kerja sangat penting baik bagi karyawan maupun organisasi. Ditinjau dari karyawan sebagai individu, kepuasan kerja tidak saja berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, akan tetapi berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari sudut pandang organisasi, kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, dapat mengendalikan tingkat *turn over* dan meningkatkan kinerja (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja karyawan menurut Locke dalam Sunarta (2019) meliputi aspek afektif, kognitif, dan perilaku. Locke menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan (*sensation*), apa yang dipersepsikan (*perception*) dan apa yang dipikirkan (*conception*). Sementara itu Luthans (2008) berpandangan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting. Penilaian individu terhadap posisinya sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Menurut Robbins & Judge (2013) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Ramadhani (2017), kepuasan pegawai adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dirasakan pegawai terkait dengan hasil kerjanya.

Kepuasan kerja baik dalam pendekatan transaksional maupun relasional melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan organisasi, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari sisi pegawai dan organisasi (Sunarta, 2019). Salah satu peran penting yang harus ditekankan dari pihak organisasi adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Setiawan & Khurosani, 2018). Lingkungan kerja memiliki peran yang penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi (Irma & Yusuf, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang baik, faktor lain yang dapat mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja adalah komitmen karyawan. Tujuan organisasi yang ingin menciptakan kepuasan kerja tanpa komitmen adalah sia-sia, maka karyawan yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Menurut Luthans (2011), komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Menurut Mowday, et all (2009), komitmen adalah kekuatan relatif

identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah dorongan atau sikap dalam diri sendiri dalam arti yang positif untuk mencerminkan loyalitas terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, Utomo, & Sudiarditha (2013), ditemukan bukti secara empiris bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi yang positif juga dapat memberikan kontribusi untuk menciptakan kepuasan kerja. Menurut Mathis & Jackson (2006) budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Menurut Rachmayuniawati (2018), budaya organisasi yang kuat merupakan pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku karena dapat membantu para pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tumbelaka, Alhabsji, & Nimran (2016), ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian Koesmono (2005) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Area Tasikmalaya sebagai sebuah organisasi menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif. Akan tetapi, dalam pencapaian tujuan tersebut sering terjadi laporan perencanaan serta evaluasi yang dilampirkan secara mendadak menjadi permasalahan yang penulis temukan ketika melakukan wawancara dengan pihak BPN area Tasikmalaya. Ketidaktepatan waktu pelaporan dengan jadwal yang sudah ditetapkan tersebut menjadi tolak ukur sejauh mana komitmen organisasi tumbuh dalam diri karyawan yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Suatu komitmen juga perlu diupayakan agar karyawan

mampu menghargai organisasi dan mampu meningkatkan loyalitas dalam organisasi. Permasalahan riil yang penulis temukan selanjutnya adalah, adanya pelanggaran jam kerja yang berlangsung cukup sering dilakukan oleh karyawan pada kantor BPN Tasikmalaya. Pelanggaran jam kerja yang berlangsung cukup sering ini menjadi budaya organisasi yang kurang baik.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Area Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

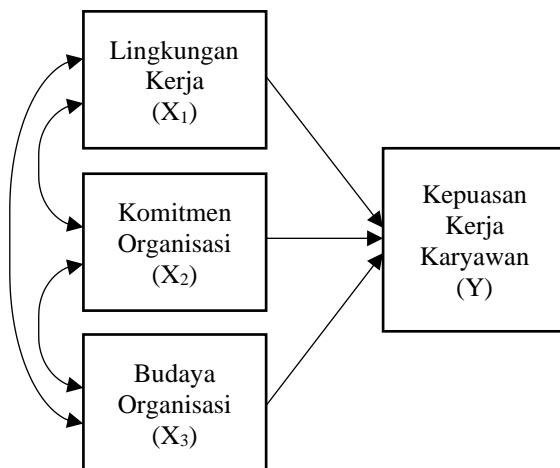
Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Area Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Singarimbun dan Effendi (2003) metode survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini menggunakan sensus pada seluruh karyawan Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Area Tasikmalaya.

Berdasarkan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja“, maka terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen terdiri dari variabel lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen yaitu variabel kepuasan kerja.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan adalah menurut Sedarmayanti (2009) yaitu, penerangan, suhu udara, keamanan kerja, hubungan dengan karyawan, suara bising, penggunaan warna, dan ruang gerak yang diperlukan. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen

organisasi adalah menurut Licoln (2010) yaitu, kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Indikator Budaya Organisasi menurut Hadari (2003) adalah ketanggapan, dorongan, kepemimpinan, keramahan, kemampuan. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) adalah menyenangkan pekerjaan, keadaan kerja yang mendukung, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional area Tasikmalaya”. Dalam proses perhitungan *path analysis*, penulis menggunakan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya sudah mendukung karyawan dengan berbagai fasilitas yang telah diberikan oleh BPN bagi karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan nyaman agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) menyediakan lingkungan kerja karyawan dengan penerangan yang sudah baik. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari lingkungan kerja adalah sebesar 759. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Area Tasikmalaya berada dalam kategori baik. Artinya penerangan lingkungan kerja memadai, untuk mengatur suhu udara ruangan sudah dilengkapi dengan AC sehingga karyawan merasa sejuk dalam bekerja, suara bising masih bisa terkendali, penggunaan warna cerah tetapi tidak mencolok, ruang gerak yang diperlukan cukup, keamanan kerja terjamin karena dilengkapi CCTV di beberapa sudut ruangan dan adanya 2 orang Satpam serta hubungan karyawan yang terjalin sangat baik berkat komunikasi antar karyawan dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Komitmen karyawan Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya sudah baik, ditunjukkan karyawan dengan memiliki kemauan sendiri tanpa adanya paksaan dari atasan sehingga membuat nyaman dalam bekerja, karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dengan kesetiannya karyawan yang bekerja di Kantor BPN Kota Tasikmalaya tanpa berpindah ke tempat lain. Serta adanya kebanggaan karyawan terhadap organisasi karena ketika karyawan mengalami kesulitan akan dibantu dengan baik dan diberi semangat agar beban kerjanya berkurang sehingga karyawan lebih dianggap sebagai partner atau keluarga dengan adanya sikap saling tolong menolong

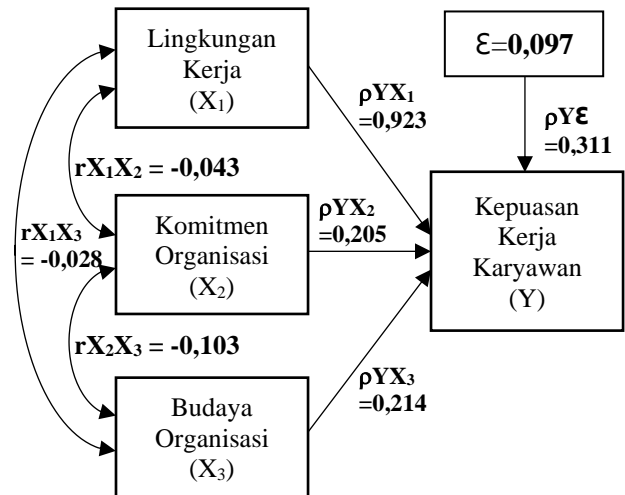
Nilai kumulatif yang dicapai dari budaya organisasi adalah 557. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya berada pada kategori sangat baik. Artinya, budaya organisasi di lingkungan Sub Bagian Tata Usaha Kantor

Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya, memiliki semangat yang tinggi dalam setiap pekerjaan, memiliki pemimpin yang mengarahkan dan memotivasi karyawannya, organisasi telah menciptakan suasana yang membuat nyaman antar karyawan, dan memiliki konsistensi yang sangat baik terhadap budaya organisasi.

Badan Pertanahan Nasional area Tasikmalaya telah memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya sehingga berpengaruh juga terhadap pelayanan yang dilakukan organisasi terhadap masyarakat dan jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja yang bagus dan bersih sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, apabila sudah merasa puas dalam bekerja maka karyawan pun akan memberikan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dengan berkomitmen agar tetap berada di organisasi dan budaya organisasi yang positif juga memberikan dukungan dari organisasi kepada karyawan agar karyawan menjadi lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya paksaan dari siapapun.

Nilai kumulatif yang dicapai dari kepuasan kerja adalah 525. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di lingkungan Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya berada pada kategori baik. Artinya, karyawan Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional area Tasikmalaya puas terhadap pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, puas juga terhadap lingkungan yang dibuat nyaman mungkin, puas terhadap sikap manajer yang memotivasi dan mengarahkan serta rekan kerja yang mendukung penyelesaian pekerjaan, serta puas terhadap aturan-aturan yang diterapkan organisasi dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan komitmen yang disepakati.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Sub Bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis jalur pada Gambar 2.



Gambar 2. Hubungan Struktural Lingkungan Kerja (X_1), Komitmen (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dari Gambar 2. diketahui nilai koefisien jalur variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,923, nilai koefisien jalur variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,205, dan nilai koefisien jalur variabel budaya organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,214. Adapun nilai korelasi antara lingkungan kerja (X_1) dengan komitmen organisasi (X_2) sebesar -0,043, sedangkan nilai korelasi lingkungan kerja (X_1) dengan budaya organisasi (X_3) sebesar -0,028, dan nilai korelasi komitmen organisasi (X_2) dengan budaya organisasi (X_3) sebesar -0,103. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien residu $\rho_{Y\epsilon} = \sqrt{1-0,903} = 0,311$. Hal tersebut menunjukkan masih ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi yang bisa dijadikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

Pada Tabel 1 disajikan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel lingkungan kerja (X_1),

komitmen (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 1. Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Nama Variabel	Formula	
1	Lingkungan Kerja		
	a. Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y_1	$(\rho_{YX_1})(\rho_{YX_1})$	0,852
	b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_2	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$	-0,008
	c. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_3	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_3})$	-0,006
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	a+b+c.....(1)	0,838
2	Komitmen Organisasi		
	d. Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(\rho_{YX_2})(\rho_{YX_2})$	0,042
	e. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Melalui X_1	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_1})(\rho_{YX_1})$	-0,008
	f. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Melalui X_3	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_3})$	-0,005
	Pengaruh X_2 Total Terhadap Y	d+e+f.....(2)	0,029
3	Budaya Organisasi		
	g. Pengaruh Langsung X_3 Terhadap Y	$(\rho_{YX_3})(\rho_{YX_3})$	0,046
	h. Pengaruh Tidak Langsung X_3 Melalui X_1	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_1})(\rho_{YX_1})$	-0,006
	i. Pengaruh Tidak Langsung X_3 Melalui X_2	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_2})(\rho_{YX_2})$	-0,005
	Pengaruh X_3 Total Terhadap Y	g+h+i.....(3)	0,036
	Total Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y	(1)+(2)+(3)=kd	0,903
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-kd=knd	0,097

Tabel 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara total adalah 0,838 atau 83,8%. Sedangkan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara total adalah 0,029 atau 2,9%. Dan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara total adalah 0,036 atau 3,6%. Dari perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Sub Bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya dibandingkan dengan variabel komitmen dan budaya organisasi. Secara total pengaruh variabel lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,903 atau 90,3%. Sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 9,7%.

Pengujian secara parsial antara X_1 terhadap Y dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} yang diperoleh sebesar 15,076 atau sig (0.000) dengan alpha (0,05). Ternyata sig. (0,000) < alpha

(0,05), sehingga H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diketahui berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengujian secara parsial antara X_2 terhadap Y dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,328 atau sig. (0.000) dengan alpha (0,05). Ternyata sig. (0,000) < alpha (0,05), sehingga H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen diketahui berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handaru, Utomo, & Sudiarditha (2013), yang menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian secara parsial antara X_3 terhadap Y dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,479 atau sig. (0.000) dengan

alpha (0,05). Ternyata sig. (0,000) < alpha (0,05), sehingga H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi diketahui berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumbelaka, Alhabsji, & Nimran (2016), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, sejalan juga dengan hasil penelitian Koesmono (2005) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y secara simultan dapat dilihat dari uji ANOVA. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa F_{hitung} adalah sebesar 82,121 atau sig. (0,000) \leq alpha (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi diketahui berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Sub Bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Sub bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komitmen, budaya organisasi dan kepuasan kerja di Sub bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya dalam klasifikasi baik. Artinya karyawan menyatakan lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi sudah memenuhi kriteria kepuasan kerja bagi karyawan di

Sub bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Sub bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya. Dan berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sub bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya. Untuk penelitian selanjutnya disarankan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi.

REFERENSI

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*. MODUS, 27(2), 141-162.
- Handaru, A. W., Utomo, T., & Sudiarditha, I. R. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X"*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRSMI), 4(1), 116-135.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, 12(2), 253-258.
- Koesmono, T. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Ekonomi Manajemen, 7(2), 162-179.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Angelia, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, R. P., & Steers, R. M. (2009). *Employee Organization Linkage*. Texas: South Western Cengage Learning.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen, 4(2), 128-133.
- Ramadhani, I. (2017). *Studi Determinasi Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. Jurnal Ekonomi Manajemen, 3(1), 59-67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). *Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Krakatau Posco di Cilegon banten)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 2(1), 1-19.
- Sunarta, S. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, XVI(2), 63-75.
- Tumbelaka, S. S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1), 94-108.