
ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE
INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT SEJATI KARYA PERKASA MEDAN)

Anton

Email: nganton475@gmail.com

Dosen Prodi Perdagangan Internasional Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Alex P. Karo-karo

Email : apermatantakaro2@gmail.com

Dosen Prodi Pengelola Perhotelan Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Dennis Widjaja

Email: dwidjaja671@gmail.com

Dosen Prodi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Rezeki

Email: rezekiong8@gmail.com

Dosen Prodi Sistem Informasi Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Martinus

Email: tjendanamartinus4@gmail.com

Dosen Prodi Manajemen Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

ABSTRACT

This study aims to understand the Work Environment and Organizational Culture on Organizational Commitment with Job Satisfaction as an intervening variable. There are many causes of job dissatisfaction, therefore this is very related because if employees experience dissatisfaction it will have an impact on increasing high turnover, which means that employees become disloyal to the organization related to organizational commitment. Sometimes simple things are not paid attention to, such as an uncomfortable work environment and organizational culture, reliable human resources can resign. One important factor within the company is managing human resources so that they can utilize them to optimize the achievement of the company's vision. This study used a sample of 100 employees at PT Sejati Karya Perkasa Medan which were processed using SPSS with path analysis statistics and the results showed that there was a positive and significant influence between work environment and organizational culture, job satisfaction and organizational commitment.

Key Words: Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat dalam segala hal menuntut setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan lingkungan organisasinya dan memperbaiki budaya organisasi agar karyawan tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Bila perusahaan ingin mendapatkan sumberdaya manusia yang handal tentu harus diperhatikan pula tingkat kepuasan mereka agar tetap bekerja di perusahaan yang akan memberikan simbiosis mutualisme antara karyawan dan perusahaan. Bila ini terjadi perusahaan akan mampu mendapatkan karyawan yang berkualitas. Perusahaan harus sadar untuk mencapai tujuan ataupun visi harus memiliki orang-orang yang berkualitas yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola,

mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2016)

Kepuasan Karyawan yang tinggi akan tetap komit dan akan terus bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai sasaran, sesuai dengan penelitian Djastuti (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh terhadap komitmen kerja. (prasetyo, 2020).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu fungsi management yang bertugas untuk mengoptimalkan kerja dari sumber daya manusia yang dikelola oleh management dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan sesuai visi yang diemban. Namun dalam bekerja sumberdaya manusia ini banyak yang mempengaruhinya seperti bagaimana budaya organisasi, tingkat upah, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu management sumberdaya manusia harus menyesuaikannya agar manusia (Man) dalam fungsi-fungsi management dapat diarahkan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi/perusahaan. Sesuai dengan pendapat.

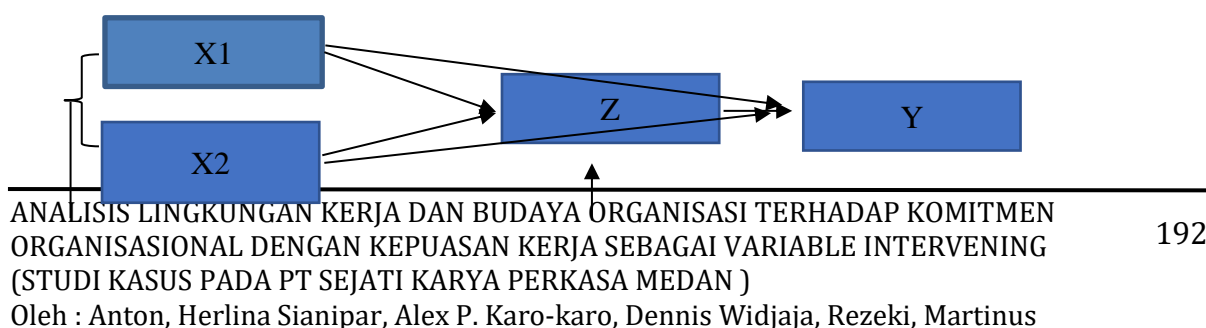
Dari beberapa ahli bahwa pengertian management sumberdaya manusia adalah sebagai berikut: Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Hamali, 2016:2) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan management pengorganisasian tenaga kerja. Jadi ada seni atau trik yang harus dilakukan oleh para pemimpin sumberdaya manusia agar para pekerja bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam penelitian ini pimpinan dari PT Sejati Karya Perkasa Medan harus memperhatikan tentang Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi yang berdampak terhadap komitmen organisasi akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja menurut Menurut (Sedarmayanti, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dan pengertian budaya organisasi Menurut Molenaar dalam (Andriani 2022) Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian adalah Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan sebagai variable independen dan Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen, serta Kepuasan kerja (Z) sebagai variable intervening. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana menggunakan analisis data dengan statistik. Dianalisa menggunakan Analisa jalur dengan SPSS. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT Medan. Populasi adalah karyawan dengan jumlah 200 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara random dengan rumus Slovin sehingga sampel menjadi 100 orang. Kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik.

Adapun kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konsep

Hipotesis:

1. H1: $\gamma \neq 0$ terdapat pengaruh X1 terhadap Z
2. H1: $\gamma \neq 0$ terdapat pengaruh X2 terhadap Z
3. H1: $\gamma_1 \neq 0$ terdapat pengaruh X1 terhadap Y melalui Z.
4. H1: $\gamma_2 \neq 0$ terdapat pengaruh X2 terhadap Y melalui Z.
5. H1: $\beta_1 \neq 0$ terdapat pengaruh Z terhadap Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur atau menentukan valid atau tidaknya pertanyaan ini apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikannya 5% $df = n-2$ (100-2) = 98 $r_{tabel} = 0,1966$. Hasil uji validitas masing-masing variable ada di bawah ini untuk variable Lingkungan Kerja ada pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1: Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pencapaian	0.773	0,1966	Valid
2	Warna	0.884	0,1966	Valid
3	Udara	0.744	0,1966	Valid
4	Suara	0.796	0,1966	Valid

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 4 dimensi yang terdiri dari Pencapaian 0,673, Warna 0,884, Udara 0,744 dan suara 0,796 yang semuanya valid karena lebih besar dari 0,1966.

Tabel 2: Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Inovasi dalam Mengambil Risiko	0.673	0,1966	Valid
2	Perhatian secara detail	0.721	0,1966	Valid
3	Orientasi hasil	0.634	0,1966	Valid
4	Orientasi tim	0.826	0,1966	Valid
5	Keagresifan	0.574	0,1966	Valid
6	Kemantapan	0.566	0,1966	Valid

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari 6 dimensi yaitu **Inovasi dalam Mengambil Risiko** sebesar 0,673, Perhatian secara detail sebesar 0,721, Orientasi hasil sebesar 0,634, Orientasi tim sebesar 0,826, Keagresifan 0,574, Kemantapan 0,566 semuanya valid karena lebih besar dari 0,1966.

Tabel 3: Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pekerjaan	0.576	0,1966	Valid
2	Upah	0.704	0,1966	Valid
3	Promosi	0.674	0,1966	Valid
4	Rekan Kerja	0.766	0,1966	Valid
5	Pengawas	0.578	0,1966	Valid

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 5 dimensi terdiri yaitu **pekerjaan** sebesar 0,576, Upah sebesar 0,704, Promosi sebesar 0,674, Rekan Kerja sebesar 0,766, Pengawas 0,578 semuanya valid karena lebih besar dari 0,1966.

Tabel 4: Hasil Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Komitmen Afektif	0.771	0,1966	Valid
2	Komitmen Kontinu	0.653	0,1966	Valid
3	Komitmen Normatif	0.690	0,1966	Valid

Variabel Komitmen Kerja terdiri dari 3 dimensi terdiri yaitu **Komitmen Afektif** sebesar 0,771, Komitmen Kontinu sebesar 0,653, Komitmen Normatif sebesar 0,690 semuanya valid karena lebih besar dari 0,1966.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk semua variable ada pada table 5 berikut ini:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Lingkungan Kerja	0,688	4
2	Budaya Organisasi	0,881	4
3	Kepuasan Kerja	0,727	5
4	Komitmen Organisasi	0,689	3

Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dari empat variabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alph*. Untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,688, budaya organisasi 0,881, Kepuasan kerja 0,727 dan variabel Komitmen Organisasi 0,689. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai reliabilitas > 0,60 dan dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Dengan statistika deskriptif, kumpulan data bisa tersaji dengan ringkas dan rapi serta mampu memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada. Informasi yang diperoleh dari statistika deskriptif ini antara lain ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data, serta kecenderungan suatu gugus data. Dengan metode uji statistic. Pada tabel 6 berikut, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,820 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

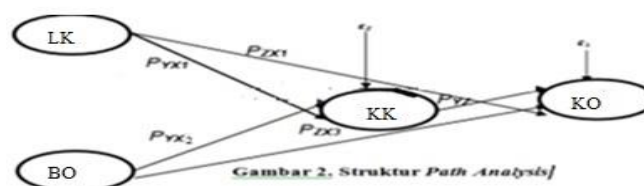
Tabel 6: Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98668514
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.820

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Analisa Regresi dengan menggunakan Analisa jalur pada gambar 2 berikut



Keterangan:

X1 = Lingkungan Kerja,

X2 = Budaya Organisasi

Y = Kepuasan Kerja dan

Z = Komitmen Organisasi

r = Koefisien Korelasi ε = Koefisien error

Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis jalur (*pat analysis*). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel.7 berikut:

Tabel 7. Statistik Deskriptif

	N	Maximum	Minimum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	100	51	35	45.4352	5.6791
Budaya Organisasi	100	32	22	25.4722	3.1341
Kepuasan Kerja	100	59	28	36.5105	5.2675
Komitmen Organisasi	100	63	38	48.4572	4.9873
Valid N (listwise)	100				

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai minimum untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 35, nilai maksimum 51 dengan rata-rata 45,4352 dan standar deviasi 5,56791. Untuk nilai minimum variabel budaya organisasi sebesar 22, nilai maksimum 32 dengan rata-rata 25,4722 dan standar deviasi 3,1341. Untuk nilai minimum variabel Kepuasan kerja sebesar 28, nilai maksimum 59 dengan rata-rata 36,3105 dan standar deviasi 5,2675. Sedangkan untuk nilai minimum variabel Komitmen organisasi sebesar 38, nilai maksimum 63 dengan rata-rata 48,4572 dan standar deviasi 5,9873. Pada standar deviasi, semakin tinggi tingkat standar deviasi maka akan semakin heterogenitas, yang berarti pernyataan dalam variabel tersebut semakin bervariasi. Sedangkan jika semakin rendah tingkat standar deviasinya maka semakin homogen, artinya bahwa semakin kecil variasi jawaban atas pertanyaan.

Uji Validitas Data.

Hasil pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *bivariate pearson* (korelasi produk momen pearson) yaitu analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dimana keseluruhan variabel penelitian terdiri dari 19 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

Hasil Analisis Jalur.

Penelitian ini menggunakan *path analysis* dengan membagi hubungan antara variabel dalam 2 sub struktur. Analisis jalur pertama dilakukan pada sub struktur 1 dengan variabel independen, yaitu budaya organisasi, stres kerja terhadap kepuasan kerja (variabel intervening).

Tabel 8. Hasil Regresi linier Berganda Analisis Jalur Sub Struktur

Model	B	Unstandardized	Beta	Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
		Standard Error		t	Sig.
1 (Constant)		45.466	5.124	8.877	.000
Lingkungan Kerja	.794	.144	.353	5.851	.001
Budaya Organisasi	.478	.052	.113	4.124	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari gambar diatas dapat dibentuk persamaan struktural 1 yang merupakan pengaruh langsung sebagai berikut: $Z = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2$
 $KK = 0,794 LK + 0,478 BO$

Hasil analisis jalur selanjutnya adalah dengan mengamati hubungan variabelindependen, yaitu: Lingkungan Kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi (variabel dependen).

Tabel 9. Hasil Regresi linier Berganda Analisis Jalur Sub Struktur 2

Model	B	Unstandardized	Beta	Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
		Standard Error		t	Sig.
1 (Constant)		4.658	4.339	1.064	.284
Lingkungan Kerja	.407	.121	.164	3.145	.002

Budaya Organisasi	.153	.034	.110	2.154	.024
Kepuasan Kerja	.297	.051	.489	7.338	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari Tabel 9 maka dapat dibuat persamaan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \rho_{yz}X3$$

$$KO = 0,407 LK + 0,153 BO + 0,297 KK$$

Hasil Pengujian Hipotesis.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima nilai P value diperoleh sebesar 0,002 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan, dengan nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,407. Hasil penelitian ini memberi arti bahwa dengan Lingkungan Kerja yang baik akan memicu pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dan perasaan senang karena udara, cahaya, warna dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi karyawan untuk bekerja optimal. Sesuai dengan penelitian Irma (2020) yang mengatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan, Sejalan dengan pendapat Ganesha (2019), Djastuti (2018), Mariyanti (2019).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima karena nilai P value diperoleh sebesar 0,024 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua berpengaruh negative sebesar 0,153 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan. Menurut Marlinah (2020) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan, Dengan melalui budaya organisasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan seperti Pekerjaan, Upah, rekan sekerja, Promosi dan pengawasan . Sesuai dengan pendapat Primasheila (2017), Junianto (2019), Tumbelaka (2016).

Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap nilai Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $0,407 \times 0, = 0.323$, berdasarkan hasil perhitungan jumlah total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0.407 + 0.323 = 0,73$ berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi adalah signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa bentuk mediasi dari model ini adalah mediasi penuh (*full mediation*), artinya kepuasan kerja merupakan satu-satunya variabel yang memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja yang meningkat akan menjadikan seseorang semakin puas terhadap pekerjaannya dan tetap berkomitmen dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja semakin meningkat secara otomatis karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat membuat karyawan tetap berkomitmen untuk bekerja di perusahaan. Menurut Djastuti (2019) bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menandakan semakin baik persepsi mengenai lingkungan kerja Pada PT Sejati Karya Perkasa Medan akan meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan, karena dalam lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan percaya dengan nilai-nilai organisasi, percaya bahwa mereka

dapat mencapai tujuan organisasi, dan percaya bahwa mereka telah mengambil keputusan yang tepat untuk bergabung dan bertahan dalam organisasi. Hal tersebut dapat membuat karyawan memiliki komitmen organisasional yang kuat terhadap perusahaan. Senada dengan penelitian Irma (2020), Yerita (2022)

Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan Komitmen Organisasi.

Pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap nilai Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0.153 \times 0.478 = 0,073$ berdasarkan hasil perhitungan jumlah total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0.153 + 0.478 = 0,631$ berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi adalah signifikan. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi dalam suatu organisasi baik maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya, begitu sebaliknya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki komitmen organisasi yang baik. Sejumlah penelitian lain yang menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan karyawan yaitu penelitian Habib, et.al, (2014) yang menunjukkan bahwa sifat organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions, selain itu penelitian Alvi, et.al, (2014) menemukan bahwa budaya suportif dan birokratis serta budaya inovatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Sari & Andre (2013) mendapatkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Steven (2016).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H4) diterima karena sebesar 0,002 dimana angka tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat berpengaruh positif sebesar 0,297 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi. Junianto (2019). Prasetyo (2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi;
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen kerja;
3. Lingkungan Kerja memediasi pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi
4. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi.
5. Serta Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Saran

Setelah selesainya penelitian ini dapat diberikan saran bahwa dalam mengelola sumberdaya manusia yang harus diperhatikan adalah:

1. Untuk Lingkungan Kerja Pencahayaan, Udara, Warna dan Suara sangat mempengaruhi psikologis dari karyawan terutama suara yang bising, perlu dibuat kedap udara di ruangan maupun penutup kuping bagi pekerja untuk meredam suara yang langsung dapat mempengaruhi karyawan.

2. Bagi Budaya Organisasi perlu perhatian diberikan kepada karyawan budaya peningkatan kemampuan bekerja setiap periode tertentu agar mereka tetap semakin mantap dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Pada komitmen organisasi Agar mengurangi tingkat turnover perlu dilakukan penilaian karyawan setiap periode tertentu sehingga dapat memberikan komitmen kontinu dari karyawan terhadap organisasi.
4. Tingkat kepuasan sering terjadi dikarenakan perlakuan yang tidak adil terhadap karyawan terutama di bidang gaji ataupun keadilan dalam perhatian pimpinan terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvi et, a. (2014). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 30-39
- Dwi Junianto, Joko Sabtohadhi. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Volume 12, (2), 13-22.
- Ganesha Dani Gea, Romat Saragih. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Scientist Divisi Digital Service PT Telekomunikasi Indonesia Terbuka. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3 (3), 495-502.
- Ghozali, Imam. (2013) *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.21*
- Habib, et. al. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and Business*, 215-222
- Helfi Yerita. Hamdy Hady. Lusiana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jornal of Bisnis Economic (JBE)*. 7 (1), 96-122
- Irma Ade, Muhammad Yusuf. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen* Vol. 12 (2), 253-258.
- Maryanti Eka, Hening Rahayu Saputri. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Hotel Syariah di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, Vol. 21 (2), 133-142.
- Maya Kharishma, Sri Lestari Prasilowati, Eka Avianti Ayuningtyas. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* vol. 21, (02). 135-145
- Molenaar, Keith, dalam Andriani (2022), *Corpoarte Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety . Prosesional Safety*
- Prasetyo Endit jaloe, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan *Jurnal Hakim* Vol 9 (2), 186-201.
- Primasheila Debitri, Agustina Hanafi, Supardi A. Bakri3. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom kantor wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Vol XIV (1), 25-36
- Sari, T., & Andre. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 827-836
- Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. (2016). pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intention to leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan management pegawai negeri sipil*. Bandung, Refika Aditama