

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang

Sugih Hartono<sup>1)\*</sup>, Rinintha Parameswari<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jalan Imam Bonjol No 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>sugih.hartono@ubd.ac.id

<sup>2)</sup>rinintha.parameswari@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

## Abstrak

Terima 30 Oktober 2021;  
Perbaikan 30 Oktober 2021;  
Diterima 5 Desember 2021;  
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

lingkungan kerja  
komitmen organisasi  
kepuasan kerja  
pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara variabel bebas (independent) (lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent) (kepuasan kerja pegawai) di SMA NEGERI 3 Tangerang, dengan menyebarkan kuisioner pertanyaan sedangkan sampel penelitian digunakan dengan Random Simpel Sampling Pengumpulan data dengan studi lapangan (interview, observasi, dan kuisioner) di tunjukan kepada pegawai SMA NEGERI 3 Tangerang dengan jumlah 80 responden pada SMA NEGERI 3 Tangerang Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24.0, teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan alpha cronbach dan teknik pengambilan sample menggunakan probability sampling. Uji analisis regresi linier berganda, uji r, uji t dan uji f untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka R Square sebesar 0.772 hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 59.7% dan sisanya 100% - 59,7% =58,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dan R Square untuk model 2 menunjukkan angka R Square sebesar 0.813 hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 65,1% dan sisanya 100% - 61,1% =34,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dan harapan untuk berkembang dan dapat bersaing di dunia bisnis, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta, perusahaan harus memiliki strategi bisnis yang baik untuk dapat tercapainya suatu tujuan yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia, salah satu aset perusahaan yang berharga adalah sumber daya manusia maka dari itu harus dikelola dan dijaga dengan baik agar menghasilkan pegawai yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

SMA NEGERI 3 Tangerang merupakan lembaga pendidikan milik pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan di ciledug tangerang kota, jawa barat, awal berdiri pada tahun 1977 sampai sekarang SMA NEGERI 3 Tangerang sudah berdiri selama 44 tahun sudah memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik untuk menciptakan sumber daya manusia yang hebat. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ingin mengetahui lebih lanjut Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dimasa pandemi Covid-19 di SMAN 3 Tangerang, maka dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi di SMAN 3 Tangerang. Yaitu lingkungan kerja yang ada di SMAN 3 Tangerang dimasa pandemi covid-19 masih kurang baik dari segi fasilitas ditempat kerja masih kurang yang akan digunakan pegawai untuk menjalankan tugasnya, dan keamanan lingkungan kerja sudah kurang baik

SMAN 3 Tangerang komitmen pegawai terhadap organisasi sudah berjalan dengan baik, disiplin,dan melaksanakan tanggung jawab para pegawai miliki, saat masa pandemi covid-19 ada beberapa pegawai yang

doi:

mengabaikannya. Oleh karena itu saya tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Dengan adanya komitmen organisasi yang kurang baik maka akan mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja. Komitmen yang rendah menunjukkan bahwa kebutuhan dan harapan staf tidak terpenuhi di lingkungan sekolah yang tidak menguntungkan. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, mereka pasti akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya, mendefinisikan diri mereka sendiri, dan mendedikasikan diri untuk tujuan organisasi sekolah ini agar komitmen karyawan terhadap organisasi sekolah secara otomatis terpenuhi.

Tingkat kepuasan kerja pegawai di SMAN 3 Tangerang bisa di lihat dari keluar, mutasi dan masuknya pegawai, karena keluar dan masuknya pegawai bisa menggambarkan kepuasan kerja pegawai di tempat tersebut apa bila tingginya keluar dan masuk pegawai maka bisa dikatakan tingkat kepuasan di tempat tersebut masih kurang dan harus diperbaiki agar bisa meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

Berikut adalah tabel keluar/mutasinya pegawai pada tahun 2020/2021

**Tabel 1**

Jabatan	Bulan keluar pegawai	Keterangan
Administrasi umum	Desember 2020	Resign
Guru	Januari 2021	Mutasi ke semarang

Tabel masuknya pegawai baru pada tahun 2020/2021

**Tabel 2**

Jabatan	Bulan masuk pegawai	Keterangan
Administrasi umum	Januari 2021	Mengganikan pegawai yang resign.

**Sumber** :SMA NEGERI 3 Tangerang

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat kepuasan kerja di sekolah SMAN 3 Tangerang masih kurang baik karena ada beberapa pegawai yang keluar, mutasi dan masuknya pegawai yang ada di SMAN 3 Tangerang .

Kepuasan kerja pegawai akan membawa dampak dimasa pandemi covid-19 bagi para pegawai yang bersangkutan tempat ia berkerja. Bagi pegawai, tingkat kepuasaan kerja seperti meningkatkan gaji, membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman dan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Tercapainya tujuan individu dan tujuan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatur, memberikan motivasi, mengarahkan dan membimbing para pegawai yang ada di sekolah.

#### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil dari observasi yang saya lakukan di SMAN 3 Tangerang, pencipta mengenali masalah yang ada untuk eksplorasi tambahan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan kerja yang kurang baik antara atasan dan bawahan.
2. Fasilitas kerja pegawai masih kurang
3. Masih adabeberapa pegawai yang melanggar tanggung jawabnya oleh organisasi.
4. Masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin
5. Kurangnya kompensasi disekolah
6. Kurangnya motivasi dari kepala sekolah terhadap pegawai disekolah.

#### **Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang ada di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang?

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disampaikan di atas, dengan itu adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMANegeri 3 Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMANegeri 3 Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengeruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat penting untuk rencana kerja yang dapat membangun kecukupan dan kegunaan asosiasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja. Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti merancang tempat kerja yang nyaman untuk membuat pegawai merasa nyaman.

Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat bertindak secara alami dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga tempat kerja merupakan bagian penting ketika perwakilan melakukan latihan kerja (Sunyoto, 2015, p. 38).

Menurut Fx.Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (Wibowo, 2019, p. 146) Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu *factor* yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai krena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas, dapat di simpulkan lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berpengaruh langsung mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pegawai.

### **Tujuan Lingkungan Kerja**

Menurut Rao dalam (Rasto, 2015, p. 28) tujuan penyediaan lingkungan kerja kantor adalah:

- a. Memperluas keefektifan, memberikan penerangan yang tidak
- b. berdaya, keributan yang berlebihan dan tidak adanya ventilasi yang sah mempengaruhi kecakapan kerja para perwakilan.
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan perputaran kerja. Ketika perwakilan tidak senang dengan tempat kerja, mereka akan ditarik untuk pindah ke kantor lain.

Kurangi kelelahan. kecepatan mengelola pekerjaan akan terhambat dengan alasan bahwa tenaga kerja karena kondisi kerja yang baik tidak diberikan.

### **Komitmen organisasi**

#### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Pengertian Komitmen Pegawai dalam Organisasi yang besar sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, sebab dengan terciptanya komitmen yang besar hendak pengaruhi hawa kerja yang handal. Berdialog menimpa Tanggung jawab hierarkis tidak dapat dipisahkan dari istilah dedikasi yang sering menyelidiki kata tanggung jawab, penggambaran seperti itu membuat istilah keteguhan dan tanggung jawab memiliki makna yang membingungkan.

Menurut (Sustrisno, 2018, p. 292) Komitmen organisasi merupakan:

1. Dorongan kuat untuk menjadi individu dari sebuah pertemuan,
2. Berkeinginan tinggi untuk bekerja pada asosiasi,
3. Keyakinan khusus dan pengakuan atas kualitas dan tujuan asosiasi

Robbins dan (Judge, 2014, p. 100)mangatakan bahwa :

“Komitmen organisasional (organizational commitment), yang dicirikan sebagai kondisi di mana seorang pegawai memberkati organisasi tertentu dan tujuannya dan ingin mengikuti pendaftaran dalam organisasi”.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan komitmen organisasi ialah pegawai yang setia untuk perusahaan dan mencapai tujuan individu maupun perusahaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut (Ria mardiana Yusuf, 2018, p. 41) faktor yang dapat meningkatkan tingkat komitmen, yaitu:

1. Faktor individu hendak personel buat meningkatkan keterkaitan yang normal buat organisasi.
2. Faktor organisasi ciri organisasi semacam interes untuk kepentingan personel ataupun kepemilikan pegawai.
3. Faktor *non organizational* utama yang tingkatkan komitmen merupakan ketersediaan alternatif sehabis opsi dini buat bergabung dengan organisasi. Komitmen akan terjalin apabila pegawai (a) justifikasi eksternal lumayan buat opsi ini mereka serta (b) pemikiran opsi selaku relatif tidak bisa dibatalkan; ialah, mereka yakin kalau mereka tidak mempunyai peluang selanjutnya yang hendak menjamin mereka mengganti benak mereka.

### **Kepuasan Kerja**

#### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat menarik dan penting karena terbukti mempengaruhi signifikansi karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk perwakilan, pemenuhan pekerjaan akan membuat kecenderungan yang indah di tempat kerja. Berkaitan dengan pergaulan, pemenuhan pekerjaan sangat berharga dengan tujuan akhir untuk memperluas kreasi, lebih mengembangkan mentalitas dan perilaku pekerja.

Menurut Davis dan Newstorm dalam (Suwatno 2016 , p. 20) mengatakan bahwa:  
“Menemukan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senangnya pegawai terhadap pekerjaannya”.

Menurut (Surajiyo, 2020, p. 22) mengatakan bahwa:

“Sudut pandang perwakilan tentang kewajiban dan kewajiban yang diakui. mengingat bagian dari keterlibatan dan asumsi menurut perspektif pekerja”.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja ialah menggambarkan perasaan senang, gembira, sedih, dan tidak senangnya pegawai karena pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sustrisno, 2018, p. 80) yaitu:

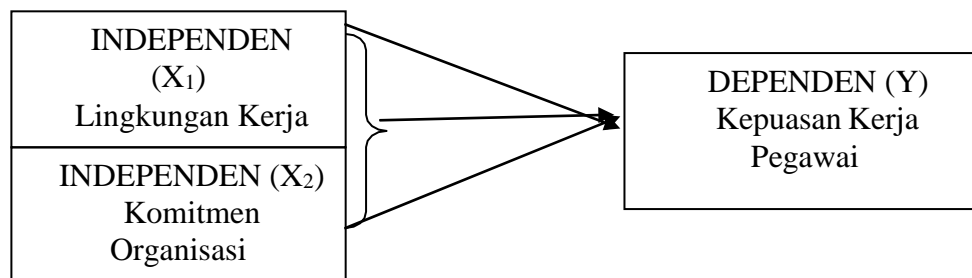
1. Faktor psikologi, adalah faktor-faktor yang diidentifikasi dengan ilmu otak pekerja, yang meliputi pertimbangan, keselarasan di tempat kerja, perilaku terhadap pekerjaan, bakat dan kemampuan.

2. Faktor sosial, faktor-faktor yang diidentifikasi dengan kerjasama sosial antara perwakilan atau pekerja dengan atasan.

3. Faktor fisik, faktor-faktor yang diidentifikasi dengan status perwakilan, termasuk jenis pekerjaan, dan rencana permainan waktu dan waktu istirahat, perangkat keras kerja, kondisi ruangan, suhu pencahayaan, perdagangan udara, masalah kesehatan pekerja, usia, dll.

4. Faktor finansial, adalah faktor-faktor yang terkait dengan keamanan pekerja dan bantuan pemerintah, yang mencakup kerangka kerja dan ukuran gaji, tunjangan pensiun federal, berbagai jenis tunjangan, pemberian kantor, dll.

### Kerangka Pemikiran



### III. METODE

#### Objek penelitian

Objek penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekolah SMA Negeri 3 Tangerang yang beralamat Jl. KH Hasyim Ashari No.8, RT.003/RW.002, Karang Tengah, Kec. Karang Tengah, Kota Tangerang, Banten 15151 .penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di SMA Negeri 3 Tangerang.

#### Metode penelitian

Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di SMA N 3 Tangerang berjumlah 80 pegawai.

Sampel digunakan untuk memperoleh informasi yang tepat dan mengidentifikasi dengan penduduk yang menjadi tujuan penelitian, dapat memberikan data yang diidentifikasi dengan penduduk yang akan dipertimbangkan, dan data yang diperoleh akan digunakan sebagai bahan mentah dalam pengambilan keputusan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 80 responden.

#### Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan informasi adalah strategi yang digunakan oleh para ilmuwan untuk memiliki pilihan untuk mengumpulkan informasi yang terkait dengan masalah eksplorasi yang mereka ambil. Menurut (Sugiyono, 2016, p. 224) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :

1. Interview ( wawancara)

Wawancara digunakan sebagai strategi untuk data urusan sosial dengan asumsi para ilmuwan perlu menyelesaikan eksplorasi primer untuk membuat kasus-kasus yang harus diperiksa, dan selanjutnya dengan asumsi para spesialis perlu mengetahui hal-hal dari respondent atas ke bawah tambahan dan jumlah respondent sedikit

#### 2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner adalah suatu strategi pengumpulan data yang diupayakan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau artikulasi yang tersusun kepada sumber untuk dijawab.

#### 3. Observasi ( pengamatan)

Observasi tersirat sebagai persepsi terhadap contoh tingkah laku manusia dalam keadaan tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang keajaiban yang ideal.

#### 4. Gabungan ketiganya

Strategi pemerolehan informasi yang memanfaatkan ketiga metode tersebut dalam pemilahan informasi.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta skor total. Uji Validitas melalui pre test mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan (kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur keadaan respondent sebenarnya dalam pengambilan sampel.

Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat ditentukan sebagai berikut :

a.  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = valid.

b.  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur survei yang merupakan penunjuk suatu variabel. Sebuah survei seharusnya dapat diandalkan atau solid jika respons individu terhadap pernyataan tersebut dapat diprediksi dari waktu ke waktu. Untuk memprediksi reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik serta melihat *Cronbach's Alpha*. Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebagai syarat yang harus dipenuhi sebagai alat uji variabel-variabel dalam penelitian.

#### Uji Normalitas Data

Tujuan melakukan uji keteraturan ini adalah untuk menguji apakah dalam model relaps, faktor bebas, variabel terikat atau keduanya memiliki sirkulasi yang wajar atau tidak wajar dengan menggunakan P-Plot yang masuk akal.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model relaps menemukan hubungan antara faktor bebas atau faktor otonom. Efek multikolinearitas ini menyebabkan banyak faktor dalam penggambaran.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas artinya untuk menguji apakah pada model relaps terdapat disparitas perbedaan antara residual persepsi yang satu dengan persepsi yang lain. Jika perbedaan dari yang lain adalah persepsi ke persepsi tetap, maka pada saat itu disebut homoskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan hubungan lurus antara setidaknya dua faktor otonom ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Oleh karena itu, analisis menggunakan berbagai kecakapan langsung untuk membedah hubungan dan dampak dari satu variabel lingkungan dengan setidaknya dua faktor otonom.

$$Y' = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

### Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu masalah tertentu yang akan diselidiki. Oleh karena hipotesis itu merupakan sesuatu anggapan sementara yang dalam penelitian ini adalah masih harus dibuktikan kebenarannya.

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui bernilai sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

### Uji t

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, hubungan serta memiliki pilihan untuk menggunakan tabel, juga dapat ditentukan dengan menggunakan uji-t untuk situasi ini, pencipta menggunakan peralatan dari SPSS 24.0.

**Uji F**

Analisis varian dapat digunakan jika perbedaan dari ketiga kumpulan data tersebut homogen. Dengan cara ini, sebelum pengujian fluktuasi digunakan untuk pengujian teori, penting untuk menguji homogenitas perbedaan terlebih dahulu dengan uji F.

IV.

HASIL

**Statistik Deskriptif**

1. Jenis kelamin

**Data respondent berdasarkan jenis kelamin**

Jenis_kelamin		Frequen	Perce	Valid	Cumulati
		cy	nt	Percent	ve Percent
Valid	LAKI-LAKI	38	47.5	47.5	47.5
	PEREMPUAN	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Sumber :** Data hasil olahan SPSS 24.0

Berdasarkan informasi di atas, terdapat informasi Tentang ketergantungan respondent pada jenis kelamin. Selanjutnya dari jumlah 80 respondent, 38 respondent laki-laki dengan kadar 47,5% dan 42 respondent perempuan dengan kadar 52,5%. Hal ini dapat dimaklumi karena jumlah respondent perempuan lebih banyak daripada jumlah respondent laki-laki dengan jumlah keseluruhan 42 respondent dan tingkat 52,5%.

2. Usia

**Data Respondent Berdasarkan Usia**

Usia		Frequen	Perce	Valid	Cumulative
		cy	nt	Percent	Percent
Valid	18-25 TAHUN	18	22.5	22.5	22.5
	26-30 TAHUN	11	13.8	13.8	36.3
	31-35 TAHUN	8	10.0	10.0	46.3
	> 36 TAHUN	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Sumber :** Data hasil olahan SPSS 24.0

Melihat informasi diatas, dapat dilihat bahwa terdapat klasifikasi tingkat usia. Dimana tingkat usia 18-25 tahun berjumlah 18 respondent dengan bernilai 22.5%, tingkat umur 25-30 tahun berjumlah 11 respondent dengan bernilai 13.8%, tingkat 31-35 tahun berjumlah 8 respondent dengan bernilai 10%, tingkat umur > 36 tahun berjumlah 43 respondent dengan bernilai 53.8%. dan dapat disimpulkan bahwa usia > 36 tahun memiliki jumlah respondent terbanyak dengan 43 respondent dan bernilai 53.8%.

3. Pendidikan

**Data Respondent Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan		Frequen	Perce	Valid	Cumulative
		cy	t	Percent	Percent

Valid	Va	SMA/SM	16	20.0	20.0	20.0
	K	S1	47	58.8	58.8	78.8
		S2	10	12.5	12.5	91.3
		DR	7	8.8	8.8	100.0
		Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data hasil olahan SPSS 24.0

Dilihat dari informasi diatas, dapat dilihat data respondent dengan tingkat sekolah respondent. Dari 80 respondent, berjumlah 16 respondent diantaranya tamatan SMA/SMK dengan tingkat bernilai 20%, berjumlah 47 respondent adalah lulusan S1 dengan bernilai 58.8%, berjumlah 10 respondent adalah lulusan S2 dengan bernilai 12.5%, dan tingkat pendidikan DR berjumlah 7 respondent dengan bernilai 8.8%. Dapat disimpulkan jumlah respondent terbanyak adalah respondent tingkat pendidikan S1 dengan jumlah sebesar 47 respondent dengan bernilai 58.8%.

### Pengujian Validitas

Pengujian validitas untuk mengetahui suatu variabel valid atau tidak valid suatu kuisioner yang digunakan, suatu kuisioner dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . berdasarkan hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.2199.. Komitmen organisasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.2199. dan Kepuasan kerja pegawai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.2199.

### Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja	0.831	10
Komitmen Organisasi	0.851	10
Kepuasan Kerja Pegawai	0.851	10

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa setiap variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 arti dapat dikatakan reliabel.

### Ujian Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja SMA NEGERI 3 Tangerang sebagai variabel *dependent*.

### Model Summary<sup>c</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.772 <sup>a</sup>	.597	2.790	.597	115.315	1	8	0.000	
2	.813 <sup>b</sup>	.652	2.575	.064	14.549	1	7	0.000	1.731

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komitmen organisasi

### Uji T

Coefficients <sup>a</sup>										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	6.025	1.212		4.966	.000					



Lingkungan kerja	0	0	0.772	1	0	0	0	0	1	1
(Constant)	.628	.058		0.739		.772	.772	.772		
Lingkungan kerja	.149	.897	0.596	.158	.002				0.67	
Komitmen organisasi	.485	.066	0.308	.377		.772	.644	.49		.483
	.304	.08		.814		.649	.399	.253		.483

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Apabila dari hasil pengujian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak berarti bahwa variabel *independen* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*. Demikian pula sebaliknya bila hasil pengujian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima berarti bahwa variabel *independen* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa:

1. Untuk penyusunan persamaan regresi dari data di atas, dapat menggunakan nilai-nilai dari kolom B yaitu kolom *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B ini didapat nilai konstan sebesar 0.149, sedangkan untuk nilai koefisien lingkungan kerja sebesar, 0.485 dan nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0.304. Dari nilai-nilai koefisien di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.778 + 0,942X_1 + 0,177 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen Kepuasan Kerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Komitmen Organisasi

Pada saat lingkungan kerja (variabel  $X_1$ ) terjadi peningkatan atau penurunan

1 poin maka kepuasan kerja pegawai (variabel Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.485.

2. Pada saat komitmen organisasi (variabel  $X_2$ ) terjadi peningkatan atau 1 poin maka kepuasan kerja pegawai (variabel Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.304.

3. Kolom t digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang ada. Dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi probabilitas. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

4. Kolom *Standardized Coefficient* Beta jika nilai residual yang telah terstandarisasi (nilai semakin mendekati 0 maka model regresi semakin baik dalam melakukan prediksi, sebaliknya semakin menjauhi 0 atau lebih dari 1 atau -1 maka semakin tidak baik model regresi dalam melakukan prediksi).

Pada kolom t diketahui bahwa nilai t penelitian untuk lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 7.377 dan nilai t penelitian untuk komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 3.814. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian  $(1 - \alpha)$  sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan atau *degree of freedom* ( $df$ )  $N - 2 = 80 - 2 = 78$ , maka diperoleh nilai distribusi normal tabel t adalah 1.664. Oleh karena itu,  $t_{hitung}$  lingkungan kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $7.377 > 1.664$ , dan  $t_{hitung}$  komitmen organisasi lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3.814 > 1.664$  dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk lingkungan kerja sebesar  $0,000 < 0.05$  dan nilai probabilitas untuk komitmen organisasi sebesar  $0,000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA NEGERI 3 Tangerang.

#### UJI F

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel *independen* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai di SMA NEGERI 3 Tangerang sebagai variabel *dependen*. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima, berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti lingkungan kerja dan komitmen

organisasi secara bersama- sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di SMA NEGERI 3 Tangerang sebagai variabel *dependent*.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	897.635	1	897.635	115.315	.000 <sup>b</sup>
	Residual	607.165	78	7.784		
	Total	1504.800	79			
2	Regressi on	994.126	2	497.063	74.948	.000 <sup>c</sup>
	Residual	510.674	77	6.632		
	Total	1504.800	79			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja						
c. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komitmen organisasi						

V.

KESIMPULAN

**Kesimpulan**

a. Berdasarkan uji hipotesis untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 7.377, uji hipotesis untuk variabel komitmen organisasi diperoleh hasil  $t_{hitung}$  3.814 dan uji  $t_{tabel}$  sebesar 1.664 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Berdasar hasil uji ANOVA apabila dilihat secara bersama-sama uji hipotesis secara simultan (uji F) didapat  $F_{hitung}$  untuk model 1 adalah 115.315 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $115.315 > 3.12$  dan  $F_{hitung}$  untuk model 2 adalah 74.948 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka  $0,000 < 0,05$  dan juga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $74.948 > 3.12$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dan variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, maka model analisis tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai .

c. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi ( $R^2$ ) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.772 yang artinya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai cukup kuat dan memiliki arah yang positif. Dan hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 59.7% Hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 59,7% dan sisanya  $100\% - 59,7\% = 40,3\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi ( $R^2$ ) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.813 yang artinya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai cukup kuat dan memiliki arah yang positif. Dan hasil uji koefisien

d. determinasi R square sebesar 65.1% Hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 65,1% dan sisanya  $100\% - 61,1\% = 34,9\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Implikasi**

Lingkungan kerja termasuk hal terpenting dan berpengaruh dengan kepuasan kerja pegawai karena dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, fasilitas perusahaan yang lengkap juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Komitmen organisasi sebagai salah satu ekspresi baik dalam pikiran maupun tindakan untuk mengidentifikasi kepentingan pegawai yang loyal terhadap perkerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan rasa emosional dari pegawai Tentang rasa suka dan tidak suka dalam melakukan perkerjaan jika pegawai merasa puas dengan apa yang dikerjakan maka pegawai akan bekerja dengan lebih optimal, untuk meningkatkannya diperlukan lingkungan kerja yang optimal dan pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi yang akan membuat pegawai dapat berkomitmen terhadap organisasi.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan dapat disimpulkan yang telah dipaparkan maka saran yang disimpulkan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan
  1. Dengan melihat adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai maka sebaiknya SMA NEGERI 3 Tangerang selalu berusaha untuk menjaga lingkungan kerja menjadi lebih optimal lagi untuk kenyamanan dan keamanan pegawai.
  2. SMA NEGERI 3 Tangerang harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi juga memberikan motivasi kepada pegawai agar terus berkomitmen dalam organisasi dan dapat menimbulkan rasa semangat bagi pegawai yang juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya  
Membantu untuk referensi untuk peneliti selanjutnya jika memiliki judul yang sama peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan meyer. (2015). komitmen organisasi.
- Bahri, S. (2018). pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja berimplikasi kinerja dosen (Pertama). CV.jakad Publishing suryabaya.
- Budiawan, Maryadi, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada sekretariat Dprd kabupaten mamuju. magister manajemen nobel Indonesia A, 1, 28–41.
- Burso, M. (2018). Teori-teori Sumber Daya Manusia (Pertama). Kencana.
- Dessler. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Salemba empat.
- Fattah, H. A. H. (2017). Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai: Elmatara (Cetakan pe). Elmatara.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro.
- Jaened, T. K. dan. (2020). Jurnal Manajemen dan Keuangan. Manajemen Dan Keuangan, 1, 79–84.
- Judge, S. . R. (2014). Perilaku organisasi. Salemba empat.
- Judge, S. . R. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba empat.
- Kaswan. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Kusumaputri, E. setyanti. (2018). Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi (Pertama). cv.budi utama.
- Kusnawan, A. (2018). EKONOMI DAN BISNIS. Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Ekuitas Merk Universitas Buddhi Dharma Di Kalangan Mahasiswa (Survei pada mahasiswa program Studi Manajemen) , 10.
- Lang, P., Irvan Trang, D., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada sekretariat DPRD kota Manado. Martocchio. (2016).
- Mulyadi. (2015). Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan. Alfabeta.
- Ningsih, S. R. M. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pegawai pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi di Pekanbaru. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. (pertama).cv budi utama.
- Rasto. (2015). manajemen perkantoran. Alfabeta.
- Ria mardiana Yusuf, D. syarif. (2018). Komitmen Organisasi : Definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi (ke 2). CV.Nas Media Pustaka.
- Santosa, S. (2020). Measuring Attribute Of Product Of Vegetable Salad Of “Mamake” , 4.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. CV.Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Buku seru.
- Sunyoto. (2015). teori perilaku keorganisasional (pertama). caps.
- Supomo. (2018). manajemen sumber daya manusia. Yrama Widya.
- Surajiyo. (2020). Penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori dan aplikasi (Pertama).deepublish.
- Sustrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (ke 9). Kencana.
- Sustrisno, E. (2018). Budaya organisasi (ke 5). Prenamedia grup.
- Wibowo, F. P. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta , 146.