



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN  
KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
UPT DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN  
RUANG PRAJEKAN KABUPATEN BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF ORGNIZATIONAL CULTURE, EMPLOYEE  
COMITMENT AND WORK ENVIROMENT OF EMPLOYEE JOB  
STATISFACTION IN UPT DINAS PEKERJAAN UMUM AND  
PENATAAN RUANG PRAJEKAN KABUPATEN BONDOWOSO*

**SKRIPSI**

Oleh :

Pungky Audina

NIM. 130810201150

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**2017**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN  
KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
UPT DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN  
RUANG PRAJEKAN KABUPATEN BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE, EMPLOYEE  
COMMITMENT AND WORK ENVIROMENT OF EMPLOYEE JOB  
SATISFACTION IN UPT DINAS PEKERJAAN UMUM AND  
PENATAAN RUANG PRAJEKAN KABUPATEN BONDOWOSO*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Pungky Audina

NIM. 130810201150

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Pungky Audina  
Nim : 130810201150  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan Kabupaten Bondowoso

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan saya tidak benar.

Jember, 16 November 2017

Yang menyatakan,

Pungky Audina

NIM : 130810201150

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen karyawan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso

Nama Mahasiswa : Pungky Audina

NIM : 130810201150

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 25 Oktober 2017

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Sri Wahyu Lelly, SE, M.Si Drs.

NIP. 197405022000032001

N.G Krishnabudi, M.Abg.

NIP.19630402198821001

Menyetujui

Ketua Program Studi

S1-Manajemen

Dr.Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M.

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UPT DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BONDOWOSO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa : Pungky Audina**

**NIM : 130810201150**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal

16 November 2017

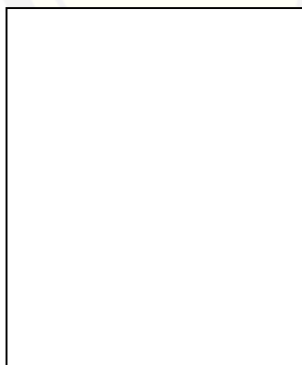
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas jember

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Wiji Utami, S.E, M.Si : (.....)**  
**NIP. 19740120 200012 2 001**

**Sekretaris : Chairul Soleh, S.E, M.Si : (.....)**  
**NIP. 19690306 199903 1 001**

**Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. : (.....)**  
**NIP. 19600404 198902 1 001**



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

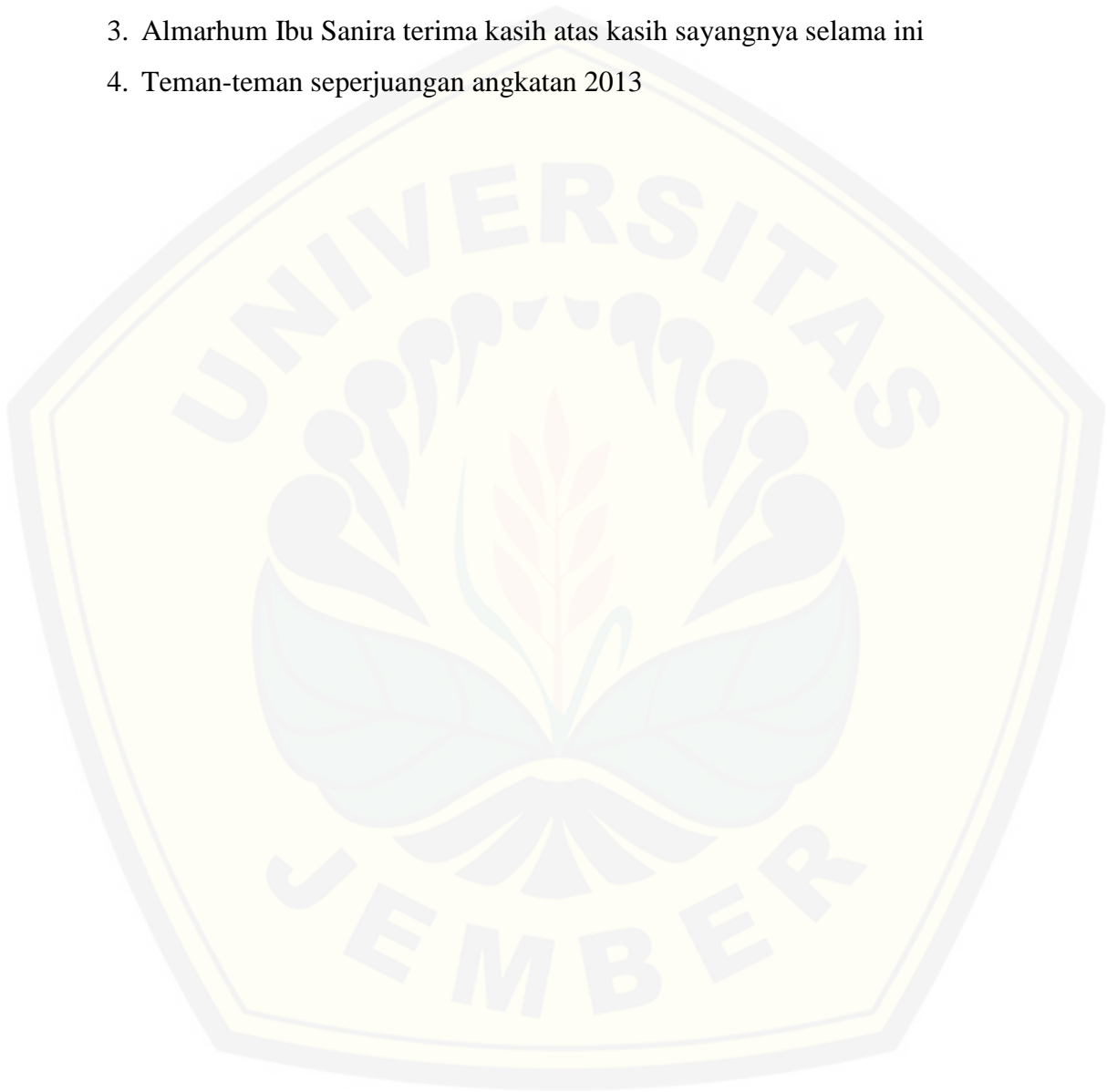
**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., AK, CA**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua Orang tua tercinta Bapak Sudjarman Nuryadhi dan Ibu Rusmini.
2. Almarhum kakak-kakakku tercinta Donny Harie Purba dan Arief Prasetya
3. Almarhum Ibu Sanira terima kasih atas kasih sayangnya selama ini
4. Teman-teman seperjuangan angkatan 2013



**MOTTO**

لِّلّٰهُمَّ لَا سَهْلَ إِلَّا مَا جَعَلْتَهُ سَهْلًا وَأَنْتَ تَجْعَلُ الْحَزْنَ إِذَا شِئْتَ سَهْلًا

Ya Allah, tidak ada kemudahan kecuali yang Engkau buat mudah. Dan engkau menjadikan kesedihan (kesulitan), jika Engkau kehendaki pasti akan menjadi mudah (HR. Asy Syamilah).

Hai orang-orang beriman, Jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (Al-Baqarah : 153)

Ya tuhanku, lapangkanlah untukku dadaku"dan mudahkanlah untukku urusanku. dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku. supaya mereka mengerti perkataanku.

At-Taa'haa, ayat 25-28

Dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: “Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil. (QS. Al Israa’ 17:24)

## RINGKASAN

**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso;** Pungky Audina; 130810201150; 2017; halaman 79; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Setiap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen karyawan dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan, 2) pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan, 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan, 4) pengaruh budaya organisasi, komitmen karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan.

Objek penelitian ini yaitu karyawan UPT Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Prajekan dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap UPT Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Prajekan yang berjumlah 46 responden. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar 0,021. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen karyawan dan lingkungan kerja.



## SUMMARY

The Influence of Organization Culture, Employee Commitment and Work Environment of Job Satisfaction in UPT Employee of Public Works and Spatial Planning of Bondowoso Regency; Pungky Audina; 130810201150; 2017; pages 79; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember

Every company in achieving company goals can not be separated from the role of human resources. The role of human resources will determine the success of the company in achieving company goals. The success of a company is determined by the performance of employees who are influenced by organizational culture, employee commitment and the work environment. The purpose of this study is to know and analyze: 1) the influence of organizational culture on employee job satisfaction UPT Public Work Department and Prajeakan Spatial Planning, 2) the influence of employee commitment to employee job satisfaction UPT Department of Public Works and Spatial Planning, 3) work environment to employee job satisfaction of UPT of Public Works Department and Prajeakan Spatial Planning, 4) influence of organizational culture, employee commitment and work environment to job satisfaction of UPT employee of Public Works and Prajeakan Spatial Planning.

The object of this research is the employees of UPT Public Works Department and Prajeakan Spatial Planning using Multiple Linear Regression Analysis Method. Methods of data collection by distributing questionnaires to permanent employees of UPT Public Works and Spatial Planning which amounted to 46 respondents. By using sampling method is census method, where all members of the population are sampled.

The results of this study is organizational culture partially influence on employee job satisfaction with a significant level of 0.000. Commitment of employees partially influence on employee job satisfaction with a significant level of 0.000. Work environment partially effect on employee job satisfaction with a significant level of 0.021. Based on the results of hypothesis testing can be concluded that employee job satisfaction is influenced by organizational culture, employee commitment and work environment.

## PRAKATA

Syukur Alhamdulillah kepada ALLAH SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. N.G. Krishnabudi, M.Agb selaku Dosen pembimbing II terimakasih atas waktu, kesabaran, semangat dan bimbingan selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Wiji Utami S.E., M.Si., Bapak Chairul Shaleh S.E., M.Si., dan Bapak Tatok Endhiarto S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan kepada penulis untuk memperbaiki skripsi ini.
6. Ibu Ana Mufidah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dengan sabar selama menjadi mahasiswa.
7. Seluruh Dosen dan staff fakultas ekonomi universitas jember yang telah membimbing dan member kemudahan dalam proses akademik.
8. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Sudjarman Nuryadhi dan Ibu Rusmini serta Alm. Ibu Sanira terima kasih atas kasih sayang, nasihat dan doa.
9. Kakak-kakakku tersayang Alm. Donny Hari Purba, Alm. Arief Prasetya dan Hengky Hari Sidharta terima kasih atas semangat serta nasihat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Keponakanku tersayang Salsa Billa.
11. Saudaraku Dewi terima kasih atas dorongan selama ini.

12. Doddy Hermanto terimakasih atas kasih sayang dan semangat selama ini
13. Mbak yanies beserta keluarga cermee terima kasih telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Sahabat-sahabatku Intan (Fatimah), Vissa (Iis), Enha (Hunhun), Heri (Herman), Bayu (Isis), Dela (Gigi), Vera (Mirna), Cheryn, Endah, Ainun, Thalita (Sis), Lisa (Bob) dan Faruq terima kasih atas motivasi, kebersamaan dan dorongan selama ini.
15. Teman-teman J-Rockstars terima atas support dan semangat selama ini kepada penulis.
16. Karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajean Kabupaten Jember terima kasih telah membantu mempermudah penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan ilmu yang bermanfaat bagi semua orang khususnya untuk para pembaca.

Jember, 16 November 2017

Penulis

Pungky Audina

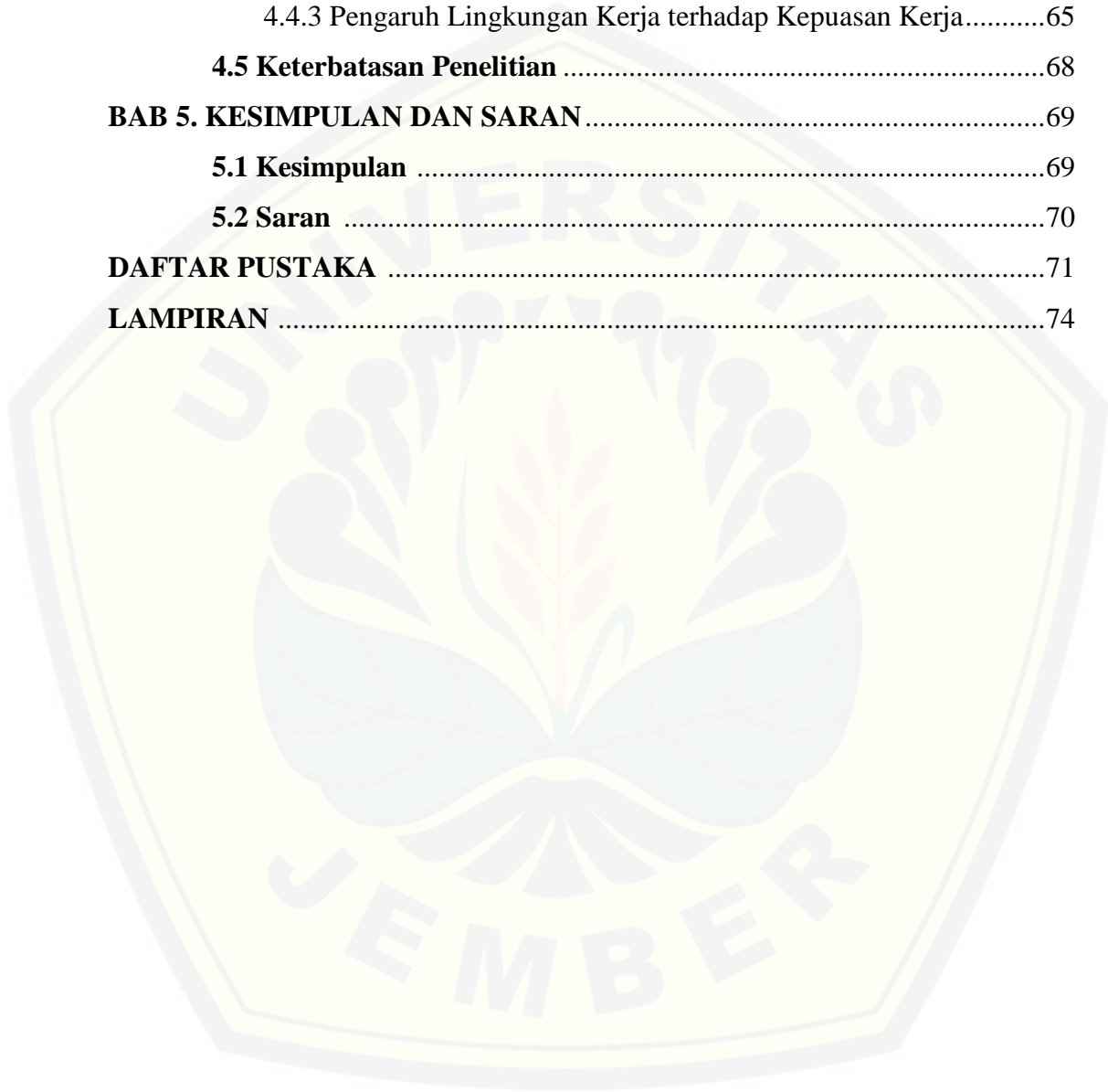
NIM : 130810201150

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>PENGESAHAN</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	4
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	4
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	6
2.1.1 Budaya Organisasi .....	6
2.1.2 Komitmen Karyawan .....	11
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	13
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	20
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	24
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	27
<b>2.4 Pengembangan Hipotesis</b> .....	28

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b>	30
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b>	30
<b>3.2 Populasi dan Sampel</b>	30
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data</b>	31
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data</b>	31
<b>3.5 Identifikasi Variabel</b>	32
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel</b>	32
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel</b>	34
<b>3.8 Metode Analisis Data</b>	35
3.8.1 Uji Instrumen	35
3.8.2 Uji Normalitas Data	36
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	37
3.8.5 Uji Hipotesis	38
3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi	38
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah</b>	39
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	41
<b>4.1 Hasil Penelitian</b>	41
4.1.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.1.4 Deskripsi Pengurus	44
<b>4.2 Deskripsi Variabel Penelitian</b>	47
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	47
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	49
<b>4.3 Hasil Analisis Data</b>	53
4.3.1 Uji Instrumen	53
4.3.2 Uji Normalitas Data	55
4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.3.5 Uji Hipotesis	59

4.3.6 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	61
<b>4.4 Pembahasan.....</b>	<b>61</b>
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	61
4.4.2 Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja .....	63
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	65
<b>4.5 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>68</b>
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>69</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>

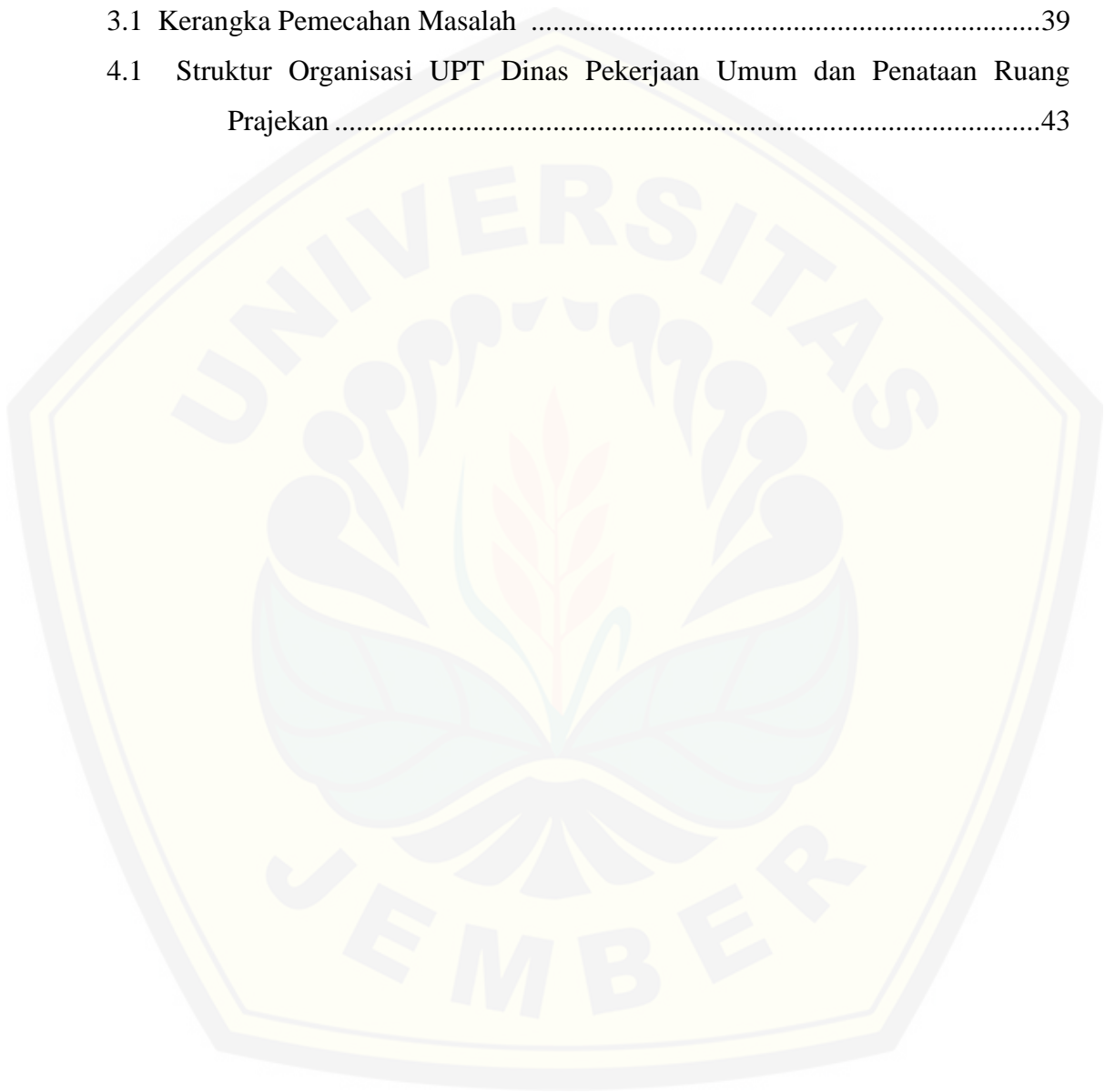


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
4.1 Jenis Kelamin Responden .....	47
4.2 Usia Responden .....	48
4.3 Masa Bekerja Responden .....	48
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi .....	49
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Karyawan.....	50
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	51
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	52
4.8 Hasil Uji Validitas .....	54
4.9 Hasil Uji Realibilitas .....	55
4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59
4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	60
4.14 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi .....	61

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual .....	28
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	39
4.1 Struktur Organisasi UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan .....	43





**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian .....	74
LAMPIRAN 2. Hasil Jawaban Responden.....	78
LAMPIRAN 3. Uji Validitas .....	79
LAMPIRAN 4. Uji Reliabilitas .....	83
LAMPIRAN 5. Uji Normalitas Data .....	84
LAMPIRAN 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
LAMPIRAN 7. Uji Multikolinieritas .....	87
LAMPIRAN 8. Uji Heteroskedastisitas .....	88
LAMPIRAN 9. Uji Hipotesis.....	89
LAMPIRAN 10. Uji Analisis Koefisien Determinasi .....	90
LAMPIRAN 11. t Tabel.....	91

## BAB 1.PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dunia, perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan bersaing untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan. Menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan-perubahan ke arah perbaikan, perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan dan manusia merupakan sumber daya yang sangat strategis dan fundamental dalam menjalankan perubahan tersebut. Peranan sumber daya manusia (karyawan) akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang dipengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka Handoko (2001:193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian diwujudkan dalam penampilan, sikap,

dan tindakan, sehingga menjadi identitas sebuah perusahaan Robbins (2016 :355). Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Proses pengembangan budaya organisasi yang adaptif yang dimulai dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan dan mengimplementasikan visi dan strategi yang sesuai dengan konteks organisasi. Hasil yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yudi dan Suana (2017) yang berjudul pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indonesia Power Bali menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen karyawan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan. Komitmen karyawan merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mendefinisikan keterlibatan dirinya ke dalam perusahaan (Robbins, 2001:140). Komitmen yang dimiliki karyawan meliputi rasa tanggung jawab dan konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga merasa puas dengan hasil kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian Djawa (2014) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Garmen Internasional Denpasar menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan Sedarmayanti (2009: 21). Sehingga

prestasi karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukan perseorangan ataupun berkelompok. Berdasarkan penelitian Made dan Wayan (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indonesia Power Bali menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan adalah unit pelaksana teknis yang berada di wilayah Prajejan Kabupaten Bondowoso yang bertanggung jawab pada wilayah Prajejan dalam pemenuhan kebutuhan sarana prasarana. Budaya organisasi di dalam UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan di jadikan sebagai pedoman dan arahan untuk mencapai tujuan perusahaan. budaya tersebut yaitu bekerja sama, laporan karyawan terhadap atasan, sharing, dan berdoa sebelum memulai pekerjaan. Hal ini bertujuan agar hubungan antar sesama karyawan terjaga dengan baik. Karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi yaitu terlihat dari perilaku yang dimiliki karyawan berbeda-beda sehingga adanya teguran dari atasan terkait dengan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Budaya tersebut diterapkan guna untuk menilai kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dan akan berpengaruh pada kepuasan kerjanya.

Komitmen karyawan merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mendefinisikan keterlibatan dirinya ke dalam perusahaan. Komitmen karyawan menjadi salah satu faktor dalam mencapai kepuasan karyawan melakukan pekerjaan. Dalam meningkatkan komitmen karyawan usaha atasan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan seharusnya melibatkan seluruh karyawan di dalam kegiatan perusahaan serta untuk menanamkan rasa kesetiiaannya karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai kepuasan dalam bekerja.

UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan memiliki lingkungan fisik yang baik seperti ruangan yang cukup bersih, tata ruang yang baik, terjadi kebisingan karena letak kantor yang masih berada di sekitar jalan padat lalu lintas. Lingkungan non fisik terlihat hubungan antara bawahan dan atasan kurang baik jika target di yang akan capai tidak sesuai dengan jangka waktu atau deadline yang telah diberikan. Berdasarkan uraian di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini memiliki kontribusi untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan melalui variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan berikut rumusan masalah yang di dapat :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawann UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan Kabupaten Bondowoso?
- b. Apakah komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan Kabupaten Bondowoso?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan Kabupaten Bondowoso?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan Kabupaten Bondowoso.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajejan Kabupaten Bondowoso.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan.  
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperbaiki program yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi peneliti  
Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan praktis sesuai ilmu yang diperoleh selama kuliah.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Peran budaya organisasi adalah yang paling penting menentukan pencapaian tujuan organisasi serta mempengaruhi kepuasan kerja individu kedepannya akan mempengaruhi dalam meraih tujuan perusahaan.

Terdapat banyak definisi budaya organisasi. Salah satunya dikemukakan oleh Robbins (2016:355) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakteristik penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. Robbins (2002:283) juga menjelaskan bahwa budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan. Definisi juga lain dikemukakan oleh Robbins dalam (Pabundu, 2006:6) bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diangkut dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Menurut Schein dalam (Yukl, 1998:299) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok. Asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan tersebut menyangkut pandangan kelompok mengenai dunia dan kedudukannya

dalam dunia tersebut, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia dan hubungan manusia.

Riani (2011:7) juga mengemukakan, budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan mengutkan prinsip-prinsip tersebut. Menurut Falikhatun dalam (Sunyoto dan Burhanudin, 2015:150) budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi.

Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Proses pengembangan budaya organisasi yang adaptif yang dimulai dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan dan mengimplementasikan visi dan strategi yang sesuai dengan konteks organisasi. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektifitas dan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Sunyoto dan Buharnudin, 2015:153) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis tipe-tipe budaya organisasi yaitu:

1) Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.



## 2) Budaya pasif- defensif

Budaya pasif–defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

## 3) Budaya agresif defensif

Budaya agresif – defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Menurut Robbins (2016:355-356) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakter utama, yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi. Ke tujuh karakter tersebut yaitu :

### 1) Inovasi dan pengambilan risiko

Tingkat daya pendorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko

### 2) Perhatian terhadap detail

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

### 3) Orientasi terhadap hasil

Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memutuskan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

### 4) Orientasi terhadap individu

Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.

### 5) Orientasi terhadap tim

Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

### 6) Agresivitas

Tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.

#### 7) Stabilitas

Tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Menurut Robbins (2016:359) mengemukakan bahwa terdapat 5 fungsi-fungsi budaya yaitu :

Pertama, budaya memiliki peranan untuk mendefinisikan batasan: Hal ini menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya. Kedua, menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi. Ketiga, budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri sendiri perorangan. Keempat, mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja. Fungsi budaya yang kelima merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja.

Menurut Luthans (2006:550) indikator-indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

##### 1) Norma

Standart perilaku karyawan yang menjadi pegangan tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dan tugas yang diberikan.

##### 2) Filosofi ,

Adanya aturan/kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan organisasi diperlakukan dalam berinteraksi.

##### 3) Aturan

Terdapat standart yang harus dipatuhi tentang pencapaian kinerja karyawan organisasi karyawan baru harus mempelajari teknik, prosedur, dan menyesuaikan sebagai anggota kelompok.

##### 4) Komunikasi

Merupakan pengaturan bersifat fisik serta hubungan antar karyawan. Cara setiap anggota saling berinteraksi dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu.

a. Manfaat budaya organisasi

- 1) Budaya Organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada Pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.
- 2) Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsisten, menyelesaikan konflik, dan memfasilitasi, koordinasi, dan control. Budaya organisai akan meningkatkan motivasi staf dan member mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang merke adan organisasi.
- 3) Dengan adanya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Luthans (dalam Tika, 2006: 109-110) faktor-faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi:

- 1) Kebersamaan adalah sejauh mana anggota mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama
- 2) Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan.

c. Menurut Schein dalam (Yukl, 1992:300), para pemimpin mempunyai potensi paling besar menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya dengan lima mekanisme utama sebagai berikut:

1) Perhatian (*attention*)

Para pemimpin mengkomunikasikan prioritas-prioritas, nilai-nilai, perhatian mereka melalui pilihan mereka mengenai sesuatu untuk menanyakan, mengukur, member pendapat tentang, memuji, dan mengkritik.

## 2) Reaksi terhadap krisis

Krisis-krisis itu signifikan karena emosionalitas di sekelilingnya meningkatkan potensi untuk mempelajari nilai-nilai dan asumsi-asumsi.

## 3) Pemodelan peran

Para pemimpin dapat mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan-harapan melalui tindakan mereka sendiri, khususnya tindakan-tindakan yang memperlihatkan kesetiaan istimewa, pengorbanan diri, dan pelayanan yang melebihi apa yang ditugaskan.

## 4) Alokasi imbalan-imbalan

Kriteria ini digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan imbalan-imbalan seperti peningkatan upah, atau promosi mengkomunikasikan apa yang dinilai oleh pemimpin dan organisasi tersebut.

## 5) Kriteria menseleksi dan memberhentikan

Para pemimpin dapat mempengaruhi budaya dengan merekrut orang yang mempunyai nilai-nilai, keterampilan-keterampilan, atau cirri-ciri dan dengan mempromosikan mereka ke posisi-posisi kekuasaan.

### 2.1.2 Komitmen Karyawan

#### a. Pengertian komitmen karyawan

Menurut Robbins (2001:140) komitmen karyawan pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen karyawan merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mendefinisikan keterlibatan dirinya ke dalam perusahaan.

Menurut Smith (dalam Titisari, 1993:19) komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Berdasarkan pendapat ini komitmen meliputi 3 komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi. Rachmawati (2008:45) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Jugde (2008:101) indikator-indikator komitmen karyawan yaitu :

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung, secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka.

2) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang.

3) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen yang berkelanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

b. Manfaat komitmen karyawan

Steers dan Porter (2011:125) mengemukakan manfaat adanya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja yaitu sebagai berikut:

1) Prestasi kerja

Adanya komitmen terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

2) Keterlambatan dan absensi

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi selalu ingin datang tepat waktu ke perusahaan sehingga akan mengurangi tingkat keterlambatan dan absensi.

3) Pergantian tenaga kerja (*turnover*)

Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

c. faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Menurut Minner (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen sebagai berikut:

1) Faktor personal

Faktor personal misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3) Karakteristik struktur

Karakteristik struktur misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Terdapat banyak definisi lingkungan kerja. Salah satunya dikemukakan oleh Nitisemito (2007:183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi dengan memberikan hasil kerja yang maksimal dan karyawan

merasa puas dengan hasil yang di hasilkan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukan perseorangan ataupun sebagai kelompok. Menurut Rivai (2004:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi : tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Munandar (1988:46) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai kondisi kerja yaitu tentang dampak lingkungan kerja terhadap, produktivitas seperti pengaruh dari suhu panas, derajat kelembaban, cahaya penerangan, tingkat kebisingan, dan jumlah jam kerja.

b. Sedarmayanti (2009: 22) mengatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja yaitu :

1) Lingkungan fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada disekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang ada secara langsung saling berhubungan dengan karyawan, contohnya : computer, kursi, meja, almari dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja perantara (lingkungan umum) yaitu lingkungan yang memberikan pengaruh terhadap kondisi dari manusia. Contohnya : kebisingan, bau tidak sedap, kelembapan, udara, tata letak, dan sebagainya. Agar bisa meminimalisir dampak dari lingkungan kerja yang buruk maka perusahaan harus mengenali lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya sehingga

karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja karyawan, baik itu dengan atasan atau sesama teman kerja dan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga penting, lingkungan kerja non fisik tidak bisa dispelekan karena memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

c. Menurut Sedarmayanti (2009:23) indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja fisik yaitu :

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja fisik :

1) Tata ruang

Rancangan ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Rancangan ini akan memberikan dampak terhadap produktivitas karyawan. Ruang kerja karyawan membutuhkan konsentrasi tinggi akan memiliki suasana yang tenang dibandingkan dengan karyawan yang tidak memerlukan tingkat konsentrasi tinggi.

2) Rancangan peralatan pekerjaan

Meliputi peralatan pekerjaan yang sesuai dengan tugas karyawan. Peralatan yang sesuai dengan tugas karyawan akan membuat karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan tugasnya.

3) Penerangan

Ruang kerja karyawan yang terang akan memudahkan karyawannya dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di ruang remang-remang.



4) Pengaturan suhu udara

Suhu udara yang panas akan membuat karyawan merasa gerah dan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, keadaan demikian akan menurunkan kinerja karyawan.

5) Kebisingan

Suasana kerja akan menurunkan konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.

d. Indikator-indikator non fisik menurut sebagai berikut :

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut indikator-indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah pekerjaan.

2) Hubungan antar rekan kerja

Suasana yang baik antar teman kerja akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya.

3) Sikap dan perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap suatu objek, individu atau peristiwa. Sikap dan perilaku karyawan yang baik akan memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan sekitar.

4) Sifat atau karakteristik individu

Setiap manusia memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda satu sama lain. Namun kita harus juga menyesuaikan diri sesuai dengan lingkungan.

#### 5) Keadaan emosi

Emosi adalah reaksi terhadap seseorang atau kejadian. Emosi dapat ditunjukkan ketika merasa senang mengenai sesuatu, marah kepada seseorang ataupun takut terhadap sesuatu.

#### e. Manfaat lingkungan kerja

Di dalam lingkungan kerja yang ada disekitar pekejra/pegawai baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai. Menurut Ishak dan Tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja sebagai berikut :

##### 1) Pekerjaan bisa selesai dengan cepat

Menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

##### 2) Prestasi kerja / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat kerja pegawai / pekerja menjadi tinggi.

#### f. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut beberapa faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang diuraikan Sedarmayanti (2009:31) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang termasuk kedalam kondisi lingkungan fisik yaitu:

##### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan atau kelancaran bekerja. pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua yaitu : cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya kurang jelas, sehingga pekerjaan akan

lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Temperature di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu panas atau dingin dapat menimbulkan penilaian kinerja. Secara umum kondisi yang panas atau lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasa letih dan kinerja menurun.

3) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk prosas metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Suara bising di tempat kerja

Bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suar yang mengganggu, atau suara yang menjengkelkan. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

5) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman makan perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga petugas kewan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan serta sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik yaitu :

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas

2) Hubungan antara rekan kerja

Suasana yang baik antar rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik, kinerja juga akan meningkat, begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik mungkin juga akan menurun kinerjanya.

3) sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada di sekitar mereka.

4) Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5) Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

### 2.1.4 Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Handoko (2001:193) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008:99) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Marihhot, 2002 : 285).

#### b. Teori-teori kepuasan kerja menurut Suparno (2015: 171-174) sebagai berikut :

##### 1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini adalah perbandingan antara input dengan outcome karyawan lain (*compart person*). Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. Sedangkan *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh karyawan. Misalkan upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali (*recoginition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengeskresikan diri. *Compart person* adalah seorang karyawan dalam perusahaan yang sama, seseorang karyawan dalam perusahaan yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas (Suparno, 2015: 172)

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Grup Theory*)

Menurut teori ini. Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbul rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasi. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut Keith Davis dalam Suparno (2015: 175) Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasilnya.

c. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Harianjda (2002:290) sebagai berikut:

1) Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2) Pekerjaan itu sendiri

Merupakan isi pekerjaan yang dilakukan apakah memiliki elemen yang mampu memuaskan karyawan

3) Rekan sekerja

Merupakan tingkat menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap rekan sekerja. Dalam melaksanakan pekerjaan rekan sekerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4) Atasan

Merupakan orang yang member arahan kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.

5) Promosi

Merupakan adanya kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan

6) Lingkungan kerja

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perubahan harus merespon kebutuhan pegawai dan hal itu sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia.

d. Manfaat kepuasan kerja

Manfaat adanya kepuasan kerja memberikan dampak yang baik bagi karyawan dan perusahaan yaitu

1. Karyawan dapat mengukur sejauh mana tingkat kepuasan yang di capai
2. Dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Meningkatkan semangat kerja
4. Mengurangi tingkat absensi
5. Mengurangi turnover

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Suparno mengemukakan terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*) yaitu kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikann kesempatan pada individu untuk memnuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan ( *discrepancies*) kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan yaitu mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*) yaitu kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*) yaitu kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetic (*genetic components*) yaitu kepuasan merupakan sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu untuk menjelaskan kepuasan kerja.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut di pergunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan memiliki keterkaitan terhadap variable-variabel yang akan di teliti. Penelitian pertama dilakukan oleh putrid (2014) hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi financial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Garmen Internasional Denpasar. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 karyawan. Teknik pengambilan data menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Dengan menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen.

Penelitian kedua dilakukan oleh Djawa (2014) hasil menunjukkan penelitian bahwa motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagakeo. Dengan jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode purposive sampling. Dengan menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagakeo.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Novianti dan Yuniarti (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Galang Kreasi Sempurna. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dengan teknik pengambil sampel menggunakan teknik cluster random sampling. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Galang Kreasi Sempurna.

Penelitian keempat dilakukan oleh Permadi dan Suana (2017) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indonesia Power Bali. Dengan mengambil jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan, dengan metode stratifikasi (*Stratified Random Sampling*). Dengan menggunakan metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki persamaan pada alat analisis yaitu regresi linier berganda, teknik pengambilan sampel pada penelitian Putri. Persamaan juga terletak pada variabel yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam penelitian Putri, kemudian variabel komitmen karyawan dan kepuasan kerja pada penelitian Djawa. Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada penelitian Dwi Novianti dan Tri Yuniati, terakhir terletak pada penelitian I Made Yudi Permadi dan I Wayan Suana variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada jumlah sampel, teknik pengambilan sampel pada penelitian Djawa, Novianti dan Yuniati serta penelitian Permadi dan Suana. Kemudian perbedaan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial pada penelitian Putri. Variabel motivasi kerja pada penelitian Djawa serta variabel kompensasi pada penelitian Novianti dan Yuniati. Terakhir variabel kompensasi pada penelitian Permadi dan Suana.

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Objek	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	A.A Mega Rosa Arini Putri (2014)	Gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kompensasi financial (X3), dan kepuasan kerja (Y)	Garmen Internasional Denpasar	Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi financial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Garmen Internasional Denpasar
2.	Edargus M.Mbeu Djawa (2014)	motivasi kerja (X1), komitmen karyawan (X2), dan kepuasan kerja (Y)	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo	Regresi linier berganda	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagekeo
3.	Dwi Novianto dan Tri Yunianti (2015)	Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	PT Galang Kreasi Sempurna	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Galang Kreasi Sempruna
4.	I Made Yudi Permadi dan I Wayan Suana (2017)	kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepuasan kerja karyawan (Y)	PT Indonesia Power Bali	Regresi linier berganda	Kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indonesia Bali

Sumber : Putri (2014), Djawa (2014), Novianti dan Yunianti (2015), Permadi dan Suana (2017)

### 2.3 Kerangka konseptual

Dalam menghadapi persaingan setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang dipengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja karyawan muncul apabila karyawan mampu menerima budaya yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Garmen Internasional Denpasar.

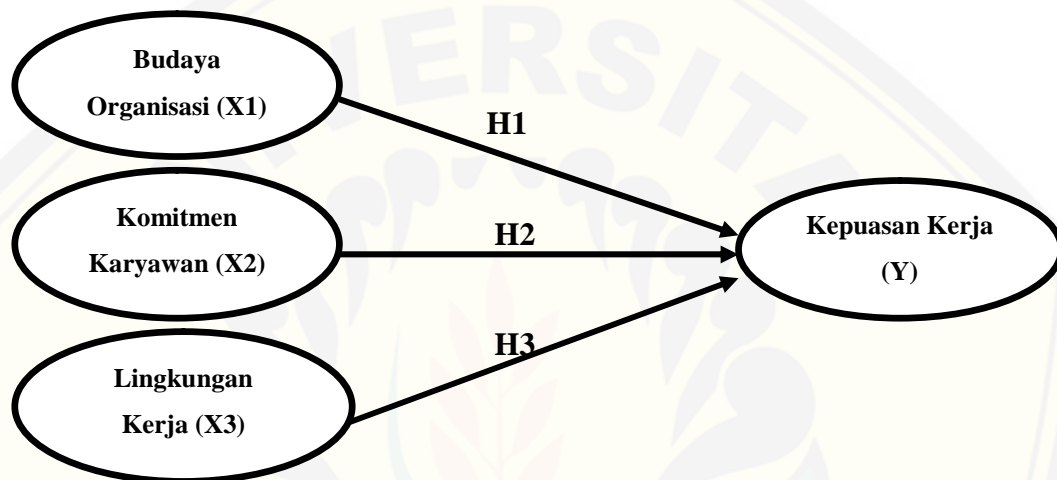
Komitmen karyawan juga sebagai faktor penentu karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Komitmen karyawan pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins, 2001: 140). Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja dengan memberikan hasil kerja terbaiknya dengan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan. Berdasarkan penelitian Djawa (2014) menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Nagakeo.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu di dukung juga dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian Novianti dan Yuniarti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Galang Kreasi Sempurna.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kerangka konseptual pada penelitian. Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara

konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual di buat untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Komitmen Karyawan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini gambar kerangka konseptual yang menjadi gambaran oleh peneliti:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan

→ : Pengaruh secara parsial

#### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu berikut hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- a) Peran budaya organisasi adalah yang paling penting menentukan pencapaian tujuan organisasi serta mempengaruhi kepuasan kerja individu kedepannya akan mempengaruhi dalam meraih tujuan perusahaan. seperti halnya yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam (Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2007:148) budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Penelitian yang meneliti pengaruh gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Putri (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso.

- b) Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2001:140) komitmen karyawan pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuan serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Peneliti yang meneliti pengaruh motivasi kerja, komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja penelitian yang dilakukan oleh Djawa (2014) menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso.

- c) Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mencapai kepuasan dalam bekerja. seperti yang dikatakan oleh Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Peneliti yang meneliti pengaruh motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Novianti dan Yuniarti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso.

## BAB 3.METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana dan struktur penyidikan yang di buat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian tentang bagaimana cara mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis untuk memberi arti terhadap data tersebut secara efisien dan efektif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian dilakukan pada UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso. Variabel dalam penelitian yaitu terdiri dari variabel bebas seperti budaya organisasi, komitmen karyawan dan lingkungan kerja yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

### 3.2 Populasi dan sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generasilisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80) Populasi dalam penelitian menggunakan 46 karyawan tetap UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso.

#### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016 :81) sampel adalah bagian jumlah dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah keseluruhan sampel yang di gunakan sebanyak 46 karyawan di UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso. Teknik sampling yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:85).

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 1) Jenis Data

##### a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif di hubungkan dengan fenomena-fenomena yang terjadi di objek penelitian. Data-data tersebut berkaitan dengan variabel-variabel yang akan di teliti yaitu budaya organisasi (X1), komitmen karyawan (X2), dan lingkungan kerja (X3). Data kuantitatif yang di peroleh nantinya akan di kelola menggunakan analisis statistik.

#### 2) Sumber Data

##### a. Data Primer

Data yang di ambil dari sumber data primer atau sumber pertama di lapangan. Pengambilan data primer pada objek penelitian dengan cara memberikan kuesioner pada karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajean Kabupaten Bondowoso. Data primer yang berasal dari jawaban-jawaban atas kuesioner terkait dengan variabel penelitian. Data primer juga diperoleh dari hasil wawancara karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajean Kabupaten Bondowoso.

##### b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain yang telah ada. Data sekunder biasanya diperoleh dari pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari artikel, jurnal dan studi pustaka yang telah tersedia.

### 1.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :



a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti dengan variabel yang diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden Sugiyono (2016:142). Kuesioner dalam penelitian ini meliputi pernyataan yang berhubungan dengan masalah variabel dalam penelitian ini.

b. Studi Pustaka

Merupakan pengumpulan data dengan mencari informasi dan data-data yang berkaitan dengan penelitian. Informasi atau data tersebut berasal dari organisasi yang menjadi objek penelitian ini yaitu seperti gambaran umum perusahaan dan lain-lain.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y)

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi ( $X_1$ ), komitmen karyawan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ )

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah operasional dari suatu konsep. Definisi operasional variabel memberikan pemahaman kepada peneliti dan membantu melakukan pengukuran terhadap variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian.

a. Budaya organisasi ( $X_1$ )

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima serta dipahami secara bersama-sama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam ketentuan perilaku yang ada di UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajean Kabupaten Bondowoso. Indikator-indikator budaya organisasi dalam penelitian ini mengambil dari konsep Luthans. Indikator-indikator tersebut yaitu :

1. Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
2. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan.
3. Karyawan memiliki hubungan yang baik satu sama lain.

b. Komitmen Karyawan ( $X_2$ )

Komitmen karyawan merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya di UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajean Kabupaten Bondowoso. Indikator-indikator komitmen karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengambil dari konsep Robbins dan Judge. Indikator-indikator tersebut yaitu :

1. Keterlibatan karyawan di segala kegiatan perusahaan.
2. Kesetiaan karyawan karena menerima gaji atas pekerjaan.
3. Kesetiaan karyawan karena kesadaran atas resiko tinggi bila meninggalkan Perusahaan.

c. Lingkungan kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Indikator-indikator lingkungan fisik dan non fisik yang digunakan dalam penelitian ini mengambil konsep Sedarmayanti. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Indikator yang digunakan untuk lingkungan kerja fisik yaitu :

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator yang digunakan untuk lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Pengaturan ruang kerja menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam mempermudah menyelesaikan pekerjaan.
2. Suasana tenang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja karyawan, baik itu dengan atasan atau sesama teman kerja dan dengan bawahan. Indikator-indikator yang digunakan untuk lingkungan non fisik yaitu :

- 1) Keterbukaan antar sesama karyawan dalam masalah pekerjaan.
- 2) Sikap positif yang ditunjukkan rekan kerja dalam menghadapi suatu keadaan.
- 3) Kemampuan rekan kerja untuk mengendalikan emosi.

d. Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional seseorang baik itu positif maupun negatif terhadap situasi, kondisi dan faktor-faktor lainnya yang menyangkut tugas-tugas dalam pekerjaannya. Indikator-indikator kepuasan kerja mengambil konsep dari Marihot. Indikator-indikator tersebut yaitu :

1. Hasil Pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan harapan.
2. Adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan.
3. Atasan menghargai bawahan dan hasil pekerjaan yang dilakukan.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Contoh jawaban skala likert seperti berikut :

- |                  |          |
|------------------|----------|
| a. Sangat setuju | = skor 5 |
| b. Setuju        | = skor 4 |
| c. Cukup Setuju  | = skor 3 |

- d. Tidak setuju = skor 2
- e. Sangat tidak setuju = skor 1

Dalam penelitian kuantitatif maka jawaban dapat diberi skor misalnya 1-5. Instrument penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji instrumen

##### a. uji validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur obyek atau sesuatu yang ingin diukur. Variabel-variabel yang akan diukur pada penelitian ini yaitu : budaya organisasi (X1), komitmen karyawan (X2), dan lingkungan kerja (X3) pada objek penelitian. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson's Product Moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r = koefisien korelasi

X = nilai variabel bebas

Y = nilai variabel terikat

n = jumlah data (responden/sampel)

Dari perhitungan menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid, dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrument tersebut valid, tetapi sebaliknya  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrument tersebut tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian (Ghozali, 2013:47).

##### b. uji reliabilitas

Menurut siregar (2013:55) uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali

atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistic *Cronbach alpha* ( ), hasil penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha ( ) lebih besar dari 0,60

Rumus reliabilitas :

$$\alpha = \frac{(K)r}{1+(K-1)r}$$

Dimana :

: alpha (0,60)

K = jumlah variabel independen dalam persamaan

r = koefisien rata-rata antar variable

### 3.8.2 Uji normalitas data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan ( ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov* test adalah :

- 1) Jika signifikansi > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi < 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8.3 Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Rumus regresi linier berganda :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien garis regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = variabel bebas

e = error

#### 3.8.4 Uji Asumsi klasik

Penggunaan model analisis regresi berganda terikat dengan sejumlah asumsi dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut. Uji asumsi klasik yang digunakan untuk penelitian antar variabel yaitu uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

##### a. Uji multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2015:186) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas
- b) Apabila nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

##### b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Prayitno, 2012:158). Penelitian ini menggunakan Uji Gletser untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig variabel independen < 0,05 terjadi Heterokedastitas
- b. Jika nilai Sig variabel independen > 0,05 tidak terjadi Heterokedastitas.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk Menentukan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$ . Tingkat signifikansi 0.05% atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi

$n$  : Jumlah sampel

Kriteria Pengambilan Keputusan

1. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel penelitian. Menurut Prayitno (2010:146) uji  $R^2$  (Analisis Koefisien Determinasi) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas yang hubungannya semakin dekat dengan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 X_1 + b_2 X_2}{Y_2}$$

Keterangan :

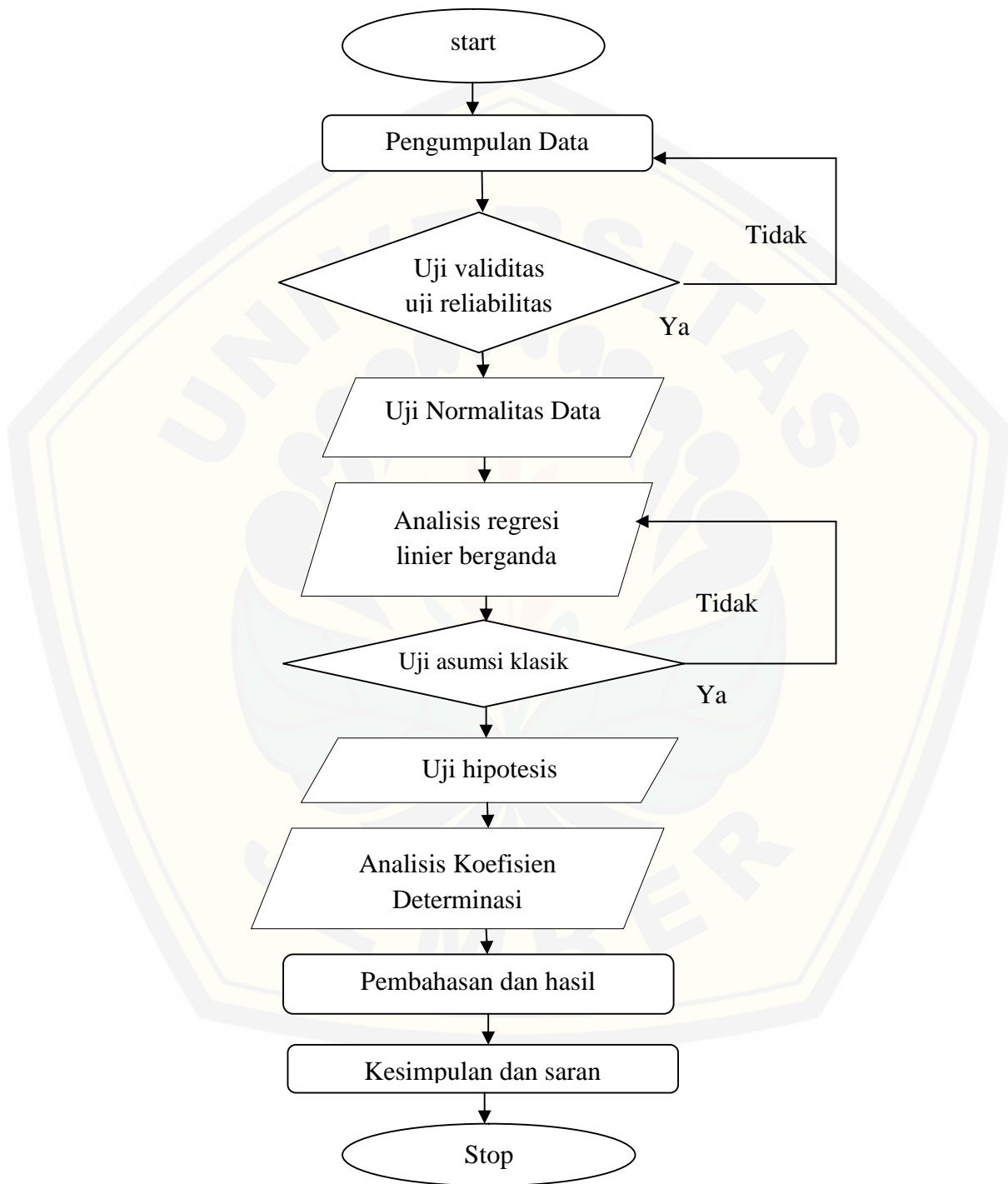
$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

$b$  = Koefisien regresi linier

$X$  = Variabel bebas

$Y$  = Variabel terikat

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka pemecahan masalah



Keterangan :

1. Start, merupakan langkah awal untuk melakukan penelitian
2. Pengumpulan data , pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan UPTD Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan
3. Uji instrument, uji instrument untuk mengetahui valid atau tidak validnya data tersebut melalui kuesioner yang telah di sebar. Jika hasil tidak valid maka penelitian di ulang kembali.
4. Uji normalitas data, digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai distribusi normal atau tidak normal
5. Analisis linier berganda, merupakan analisis yang menunjukkan hubungan antar dua variabel yaitu variabel independen dan dependen,
6. Uji asumsi klasik, bertujuan untuk mengetahui adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
7. Uji hipotesis, untuk menguji dan mengetahui signifikan atau tidak pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
8. Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur variabel penelitian.
9. Pembahasan dan hasil, pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan
10. Kesimpulan dan saran, dari hasil penelitian dapat di tarik kesimpulan dan member saran terhadap penelitian yang telah dilakukan
11. Stop, berhentinya penelitian yang dilakukan

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab 4 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan semakin baik atas persepsi budaya organisasi di dalam perusahaan akan berpengaruh kepada tingkat persepsi kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan jawaban responden pada tabel distribusi frekuensi variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berada dipersepsi sangat positif. Persepsi budaya organisasi yang sangat baik yaitu bekerja sesuai kemampuan. Hal ini berdasarkan dari jawaban responden yang menyetujui persepsi bekerja sesuai dengan kemampuan.
2. Komitmen Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajekan Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian menunjukkan semakin baik atas persepsi komitmen karyawan akan berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada tabel distribusi frekuensi variabel komitmen karyawan dan kepuasan kerja berada dipersepsi sangat positif. Persepsi komitmen karyawan yang sangat baik yaitu keterlibatan karyawan dalam segala kegiatan perusahaan. Hal ini berdasarkan dari jawaban responden yang menyetujui persepsi keterlibatan karyawan dalam segala kegiatan perusahaan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajeken Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian menunjukkan semakin baik atas persepsi lingkungan kerja akan berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan dan kepuasan kerja berada dipersepsi positif.

Persepsi lingkungan kerja yang sangat baik yaitu tata ruang yang mempermudah penyelesaian pekerjaan. Hal ini berdasarkan dari jawaban responden yang menyetujui persepsi tata ruang yang mempermudah penyelesaian pekerjaan.

## 5.2 Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Saran yang dapat disampaikan yaitu :

1. UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajean Kabupaten Bondowoso untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang dipersepsi positif.
2. UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajean Kabupaten Bondowoso untuk tetap mempertahankan komitmen karyawan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang dipersepsi positif.
3. UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajean Kabupaten Bondowoso untuk tetap mempertahankan lingkungan kerja yang dipersepsi positif karyawan dalam melakukan pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.S. Munandar. 1988. Psikologi Industri. Jakarta : Karunika.
- Djawa, Edargus M.Mbeu. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik di Kabupaten Nagekeo. *Jurnal : Atma Jaya Yogyakarta*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEP-Yogyarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Minner, J. 2008. Organizational Behavior, Performance. Random House Business Division. New York.
- Nawawi, Ismail. 2015. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Novianti Dwi dan Yuniarti Tri. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya *Jurnal Skripsi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIESIA) Surabaya*.
- Putri, A.A Mega Rosa Arini. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Garmen Internasional Denpasar. *Jurnal : Universitas Udayana Bali*.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Prayitno, Duwi. 2012. *Paham Analisis Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Riani, Asri Laksmi : 2011 *Budaya Organisasi*. Penerbit Graha baru. Jakarta.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Setphen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba empat.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, : dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana
- Sunyoto, Danang., dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Jakarta CAPS
- Steers, R., Porter, Lyman. (2003). *Motivation and work Behavior*. New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* : CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Sujarweni, Wiratna V. 2015. *Spss untuk penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Teori Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suana , I Wayan dan Made Yudi Permadi.2017. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indonesia Power Bali. *Jurnal* : Universitas Udayana Bali.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizhensip Behavior (OCB) Dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.



**Lampiran 1: Kuesioner****Kuesioner Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr

Karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Prajeakan

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember. Peneliti memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Adapun judul yang saya buat yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPT Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prajeakan Kabupaten Bondowoso”**

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan oleh kalangan terbatas, dalam artian hanya digunakan dalam penelitian ini saja. Peneliti menjamin keahliannya atas informasi Bapak/Ibu/Sdr berikan.

Dengan demikian peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Peneliti

Pungky Audina

130810201150

**KUESIONER****1. Identitas Responden**

Nomor responden : ..... (diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : (L/P)

Usia : ..... tahun

Lama bekerja : ..... (bulan/tahun)

**2. Petunjuk Pengisian**

- a. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mohon diisi sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Beri tanda (√) pada salah satu jawaban yang terdapat pada pertanyaan.

Sangat setuju = skor 5

Setuju = skor 4

Cukup setuju = skor 3

Tidak setuju = skor 2

Sangat tidak setuju = skor 1



**Budaya Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan perusahaan.					
3.	Saya menjaga hubungan yang baik dengan karyawan lain					

**Komitmen Karyawan (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu terlibat dalam segala kegiatan perusahaan.					
2.	Kesetiaan saya disebabkan kemampuan atas gaji yang saya terima					
3.	Saya menyadari akan resiko tinggi bila meninggalkan perusahaan.					

**Lingkungan Kerja (X3)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memiliki tata ruang yang mempermudah penyelesaian pekerjaan.					
2.	Saya memperoleh suasana tempat kerja yang tenang					
3.	Saya bekerja dengan rekan kerja yang mengutamakan kebersamaan.					
4.	Saya mendapatkan rekan kerja yang selalu bersikap positif di perusahaan					
5.	Saya mendapatkan rekan kerja yang dapat mengendalikan emosi pada suasana konflik.					

**Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya selalu dipromosikan oleh atasan di dalam perusahaan					
3.	Saya memiliki atasan yang senantiasa menghargai pekerjaan bawahannya.					

Lampiran 2 : Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

No Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
1	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15	4	4	4	12
2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12
3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	5	4	3	19	4	4	4	12
4	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	3	4	5	19	5	5	5	15
5	5	5	5	15	5	4	5	14	3	4	3	3	4	17	4	4	3	11
6	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	5	4	3	19	3	3	3	9
7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	5	4	4	19	3	3	3	9
8	3	4	3	10	4	4	3	11	4	3	4	3	3	17	3	3	3	9
9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12
10	5	4	4	13	5	5	4	14	5	4	5	4	5	20	4	4	4	12
11	4	3	2	9	5	5	5	15	4	5	3	3	3	18	4	4	3	11
12	5	5	4	14	4	4	4	12	3	3	5	5	3	19	4	4	4	12
13	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	3	3	5	20	4	4	4	12
15	5	5	5	15	5	4	4	13	3	3	3	4	3	16	4	4	5	13
16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	3	3	16	4	4	4	12
17	5	5	5	15	5	5	5	15	3	3	3	4	4	17	5	5	5	15
18	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	4	5	18	3	3	3	9
19	5	5	5	15	5	5	5	15	5	3	3	3	4	18	5	5	5	15
20	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	3	3	3	16	5	5	5	15
21	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12
22	5	5	5	15	5	5	5	15	2	3	3	4	2	14	5	5	5	15
23	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	3	3	19	4	4	4	12
24	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	5	4	4	19	4	4	4	12
25	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
26	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	3	4	17	3	3	3	9
27	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	3	3	3	18	4	5	5	14
28	4	3	4	11	3	4	3	10	3	3	4	3	3	16	3	3	3	9
29	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	2	4	2	17	4	3	4	11
30	4	3	3	10	5	5	5	15	3	3	3	2	2	13	4	4	3	11
31	5	5	4	14	4	4	4	12	4	2	3	5	2	16	4	4	4	12
32	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12
33	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	4	3	17	4	4	4	12
34	5	5	5	15	5	4	4	13	3	3	3	4	4	17	4	4	5	13
35	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12
36	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	2	2	3	16	5	5	5	15
37	5	5	5	15	5	5	5	15	3	3	4	4	4	18	5	5	5	15
38	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	4	4	3	18	5	5	5	15
39	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	3	2	2	14	3	3	3	9
40	5	4	4	13	5	4	4	13	4	3	3	3	3	16	4	4	4	12
41	3	4	4	11	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17	4	5	4	13
42	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	3	5	19	4	4	4	12
43	5	4	4	13	5	5	4	14	3	3	2	2	4	14	4	4	4	12
44	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	3	4	3	18	5	5	5	15
45	3	4	3	10	4	3	3	10	2	2	2	2	2	10	3	3	3	9
46	4	3	4	11	4	4	3	11	2	2	2	2	1	9	3	3	3	9

**Lampiran 3: Uji Validitas****Budaya Organisasi (X1)****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.749**	.784**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.749**	1	.838**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.784**	.838**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	.912**	.927**	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

**Lampiran 3: Uji Validitas  
Komitmen Karyawan (X2)**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson	1	.824**	.820**	.936**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46
X2.2	Pearson	.824**	1	.862**	.946**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46
X2.3	Pearson	.820**	.862**	1	.948**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46
X2	Pearson	.936**	.946**	.948**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

**Lampiran 3: Uji Validitas****Lingkungan Kerja (X3)****Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson	1	.495**	.146	-.030	.188	.541**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.334	.844	.211	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson	.495**	1	-.042	-.008	.294*	.555**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.781	.956	.047	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson	.146	-.042	1	.502**	.258	.611**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.334	.781		.000	.084	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson	-.030	-.008	.502**	1	.285	.590**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.844	.956	.000		.055	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson	.188	.294*	.258	.285	1	.683**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.211	.047	.084	.055		.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3	Pearson	.541**	.555**	.611**	.590**	.683**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

**Lampiran 3: Uji Validitas****Kepuasan Kerja (Y)****Correlations**

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
Y Pearson Correlation	1	.926**	.866**	.968**
1. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
1 N	46	46	46	46
Y Pearson Correlation	.926**	1	.847**	.962**
1. Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
2 N	46	46	46	46
Y Pearson Correlation	.866**	.847**	1	.947**
1. Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
3 N	46	46	46	46
Y Pearson Correlation	.968**	.962**	.947**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	46	46	46	46

**Lampiran 4 : Uji Reliabilitas****Budaya Organisasi (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

**Komitmen Karyawan (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

**Lingkungan Kerja (X3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

**Kepuasan Kerja (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	4



## Lampiran 5: Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74807388
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.124
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran 6: Uji Analisis Regresi Linier Berganda****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.844	.774

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.796	3	49.265	82.165	.000 <sup>b</sup>
	Residual	25.183	42	.600		
	Total	172.978	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.956	1.103		1.772	.084
	X1	.482	.087	.497	5.526	.000
	X2	.474	.092	.463	5.176	.000
	X3	.118	.050	.142	2.390	.021

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 7: Uji Multikolinieritas****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.429	2.329
	X2	.433	2.311
	X3	.986	1.014

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 : Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.113	.696		.162	.872
	X1	.023	.055	.095	.422	.675
	X2	.049	.058	.190	.843	.404
	X3	-.027	.031	-.128	-.859	.395

a. Dependent Variable: RES2

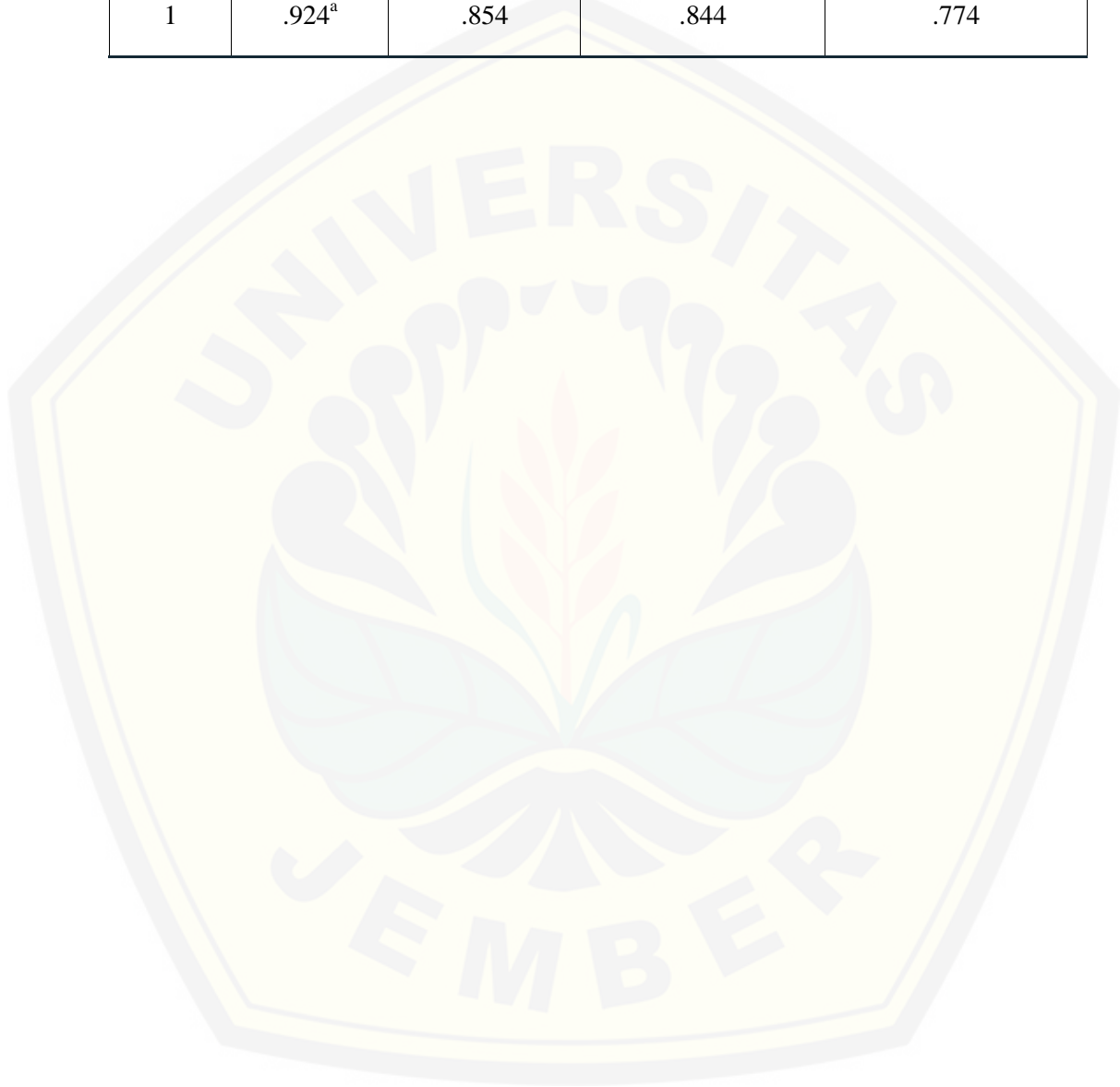
**Lampiran 9 : Uji Hepotesis****Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.956	1.103	1.772	.084	
	X1	.482	.087	.497	5.526	.000
	X2	.474	.092	.463	5.176	.000
	X3	.118	.050	.142	2.390	.021

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 10**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.844	.774



**Lampiran 11 :**  
**Nilai t tabel**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	<b>2.01537</b>	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526