
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BERDAMPAK PADA KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI NON ASN KANTOR KECAMATAN DI KOTA SERANG

Wiwik Novianawati¹, Aramiko Kayanie Nenden Atryna², Budi Ilham Maliki³
^{1,2,3}Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Bina Bangsa, Serang, Banten
wiwiknovianawati14@gmail.com¹, aknamiko@gmail.com²,
budi.ilham.maliki@binabangsa.ac.id³

Abstract: *This research aimed to determine whether there was an influence between work discipline on employee performance at PT. JNE Medan Branch. This study used primary data obtained by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of the Inbound and Outbound divisions totaling 153 employees and the researchers took a sample of 111 employees used random techniques, the instrument used to obtain data on discipline and performance variables was measured using a Likert scale questionnaire. The data was then tested for validity and reliability, then analyzed through simple linear regression techniques. The hypothesis was tested significantly at 0.05 margin of error using the t-test. The results showed that there was a positive and significant influence between work discipline on employee performance with the equation $Y=a+bx+e$. Meanwhile, the coefficient of determination was 58,7% while the remaining 41,3% was influenced by other variables not examined. Based on the above results, it was recommended that the company be able to apply good work discipline to improve performance. Organizational culture and organizational commitment are two components that cannot be separated from each other. Organizational culture is an organizational characteristic that requires commitment from all components in the organization. On the other hand, a well-managed organization will result in employee compliance with various organizational regulations which aim to improve performance. The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture, organizational commitment and the work environment, how much influence they have on employee performance and the impact on job satisfaction for non-ASN employees at the District Office in Serang City. The research method used by the author is a survey method with a quantitative descriptive approach, where the process of taking samples from a population and using questionnaires as the main data collection tool. The data collection technique used a questionnaire to 35 (thirty five) respondents with Likert*

scale measurements and using SPSS version 26. The results of this research show that (1) Partially, organizational culture significantly influences employee performance in non-ASN employees at the District Office in Serang City, as shown by the t value $> t$ table ($6.463 > 2.037$) and the significance value of 0.000 is smaller than significance value 0.05 . Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, organizational commitment significantly influences employee performance in non-ASN employees at the District Office in Serang City, as shown by the calculated t value $> t$ table ($4.274 > 2.037$) and the significance value of 0.000 is smaller than the significance value of 0.05 . Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, organizational culture, organizational commitment and the work environment significantly influence employee performance in non-ASN employees at the District Office in Serang City, as shown by calculated $F > F$ table ($98.299 > 3.29$) with a significance level of 0.000 . Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. The significant impact of organizational culture, organizational commitment and work environment and employee performance on job satisfaction of non-ASN employees at the District Office in Serang City.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance And Job Satisfaction.*

Abstrak: Budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan dua komponen yang satu dengan lainnya yang tidak dapat dipisahkan, budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi yang dibutuhkan komitmen dari seluruh komponen yang ada di organisasi tersebut. Disisi lain organisasi yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai berdampak pada kepuasan kerja pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey dengan pendekatan diskriptif kuantitatif, dimana proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta digunakannya kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 35 (tiga puluh lima) responden dengan pengukuran skala Likert dan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial, budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($6,463 > 2,037$) dan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0

ditolak. (2) Secara parsial, komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,274 > 2,037$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. (3) Secara simultan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98,299 > 3,29$) dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Dampak signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada kepuasan kerja pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan berkaitan dengan budaya organisasi di pegawai Kantor Kecamatan di Kota Serang, ada beberapa masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi diantaranya fasilitas pelayanan yang kurang memadai, seperti kurangnya tempat duduk pada ruang tunggu yang masih kurang, perilaku petugas pelayanan yang kurang tanggap dan kurangnya komunikasi dalam memberi layanan, kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Untuk itu puskesmas harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas

dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan berkaitan dengan komitmen organisasi di Kantor Kecamatan di Kota Serangada beberapa masalah-masalah diantaranya masih kurangnya keinginan beberapa pegawai untuk memajukan instansi, dimana pegawai yang seharusnya melayani masyarakat dengan baik, tetapi tidak lakukan dengan maksimal, hal ini terlihat dari bagaimana cara pegawai tersebut menjalankan pekerjaannya. Kerjasama team bukan individual membutuhkan komitmen yang tinggi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, sehingga komitmen organisasi perlu ditanamkan pada setiap individu pegawai guna mewujudkan apa yang menjadi tujuan puskesmas serta konsekuensi yang akan didapatkan pegawai jika tujuan puskesmas tercapai. Tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai beranggapan yang penting hadir guna bekerja secara rutinitas tanpa memberikan kontribusi guna kemajuan Kecamatan. Masih adanya pegawai kurang memahami tentang visi dan misi Kecamatan guna mencapai tujuan Kecamatan kedepan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai hal-hal yang di duga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Maka judul dari penelitian ini adalah: **"Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berdampak pada Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang"**.

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Masih kurangnya capaian hasil kerja pegawai yang sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga banyak menimbulkan keterlambatan pekerjaan.
3. Pegawai beranggapan yang penting hadir guna bekerja secara rutinitas tanpa memberikan kontribusi guna kemajuan puskesmas.

4. Masih adanya pegawai kurang memahami tentang visi dan misi perusahaan/instansi guna mencapai tujuan puskesmas kedepan
5. Fasilitas pelayanan yang kurang memadai, seperti kurangnya tempat duduk pada ruang tunggu yang masih kurang
6. Fasilitas kerja dan pelayanan yang masih kurang
7. Perilaku petugas pelayanan yang kurang tanggap dan kurangnya komunikasi dalam memberi layanan
8. Kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya
9. Masih kurangnya keinginan beberapa pegawai untuk memajukan instansi, dimana pegawai yang seharusnya melayani masyarakat dengan baik, tetapi tidak lakukan dengan maksimal

Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada suatu penelitian adalah untuk memudahkan dalam menganalisa, mengevaluasi masalah serta agar dapat lebih terarah dan jelas sehingga diperoleh langkah-langkah pemecahan masalah yang efektif dan efisien. Adapun perumusan masalah yang penulis kemukakan adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasiterhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang
4. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang?
5. Apakah terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dan lingkungan kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut culture, yang berasal dari kata Latin Colere, yaitu mengolah atau mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagaimengolah tanah atau bertani. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia.

Menurut Irham Fahmi (2016:186), pengertian budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan manajer perusahaan.

Menurut Thompson dan Stickland dalam Syamsir Torang (2016:106), budaya organisasi menunjukkan nilai, *beliefs*, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil atau output organisasi

Menurut Robin dalam Sopiah (2008:128), pengertian budaya organisasi antara lain:

1. Nilai dominan yang didukung oleh organisasi

2. Falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan
3. Cara pekerjaan dilakukan di tempat itu
4. Asumsi dan kepercayaan yang terdapat pada anggota organisasi.

Berdasarkan teori para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:100), menyatakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon Pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi Pegawai atau pegawai.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan/instansi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan/instansi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan/instansi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasional tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi.

Komitmen organisasional sebagai keadaan dimana Pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Sopiah, 2008:155).

Komitmen organisasional melibatkan sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi (Priansa, 2014:233).

Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang komitmen organisasional, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Indikator-indikator komitmen organisasi menurut Busro (2018:86) sebagai berikut:

1. **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif keterikatan emosional Pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi akan tetap menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Meliputi:

- a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
- b. Loyalitas terhadap organisasi
- c. Kerelaan menggunakan upayademi kepentingan organisasi.

2. **Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya Pegawai dari organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan tinggi akan tetap berada dalam organisasi karena merasa membutuhkan organisasi atau perusahaan.

Meliputi:

- a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
- b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi

3. **Komitmen Normatif**

Komitmen normatif perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut.

Meliputi:

- a. Kemauan bekerja
- b. Tanggung jawab memajukan organisasi

Kinerja Pegawai

Arti Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Kegiatan seseorang yang dapat dikerjakan dengan baik merupakan salah satu tujuan akhir rangkaian kegiatan. Seperti halnya diungkapkan oleh Marwansyah, mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Marwansyah, 2014:229)

Pendapat Khasmir, mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dimensi pengukurannya adalah: (1) Individual: kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan, (2) Psikologis: *attitude* dan *personality*, (3) Organisasi: kepemimpinan, reward, dan pembagian peran tugas.

Begitu pula pendapat Syamsir Torang, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. (Syamsir Torang, 2016:74)

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Indikator-Indikator Kinerja

Indikator-Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan

mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2011:126), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Yunanda mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Deni Sulistiawan. (2017:61-69), indikator-indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh dari rekan kerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

- a. Kepemimpinan yang baik.
- b. Distribusi informasi yang baik
- c. Kondisi kerja yang baik
- d. Sistem upah yang jelas.

2. Tingkat kebisingan

Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Penerangan yang dengan benar di ruang kerja, ia memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produksi dan mengurangi biaya tenaga kerja. Tingkatkan akurasi dan tingkatkan kualitas produk
- b. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
- c. Mengurangi tingkat kecelakaan

- d. Memudahkan pengamatan dan pengawasan
 - e. Meningkatkan moral pekerja
 - f. Memudahkan untuk melihat
 - g. Penggunaan ruang yang lebih baik
 - h. Mengurangi kerusakan.
4. Sirkulasi Udara
- Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka, pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Cara mengatur suhu udara yang baik sebagai berikut:
- a. Ventilasi yang cukup.
 - b. Pemasangan kipas angin atau AC.
 - c. Pemasangan *Humidifier* (pengatur kelembaban suhu)
5. Keamanan
- Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Busro (2018:101), Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah seprangkat perasaan karyawan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya yang didasari baik oleh imbalan material ataupun imbalan psikologis (non material).

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang terdiri dari:

1. Jenis pekerjaan mereka sendiri
- Faktor utama rasa puas pada pekerjaan yang memperoleh kesan menarik, kesempatan dalam pengembangan diri, kesempatan bertanggungjawab terhadap tugas dan peningkatan pada karyawan.
2. Gaji/upah/tunjangan

Sebuah multidimensi dalam kepuasan pada pekerjaan. Besarnya gaji yang didapatkan karyawan menjadi suatu penilaian terhadap kepuasan, hal tersebut dapat dilihat dari kepantasan dan kelayakan

3. Promosi Karier

Suatu kesempatan dalam mengembangkan kemampuan secara intelektual dan meningkatkan keahlian untuk dapat menjadi motivasi pada karyawan sehingga kepuasan dapat terwujud

4. Supervisi/Pengawasan

Keahlian manajer dalam memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawan. Pertama-tama fokus pada karyawan dengan mengukur tingkat ketertarikan dan kepedulian terhadap karyawan. Selanjutnya adalah partisipasi karyawan dalam organisasi atau bagaimanakah karyawan dalam mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Rekan Kerja/Kerja sama

Teman sekerja yang dapat bekerja sama dalam bentuk tim adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dan juga diskusi kelompok adalah tim yang bekerja dengan kompak dapat menjadi nasehat, dorongan, bantuan dan kenyamanan kepada anggota karyawan.

6. Keadilan

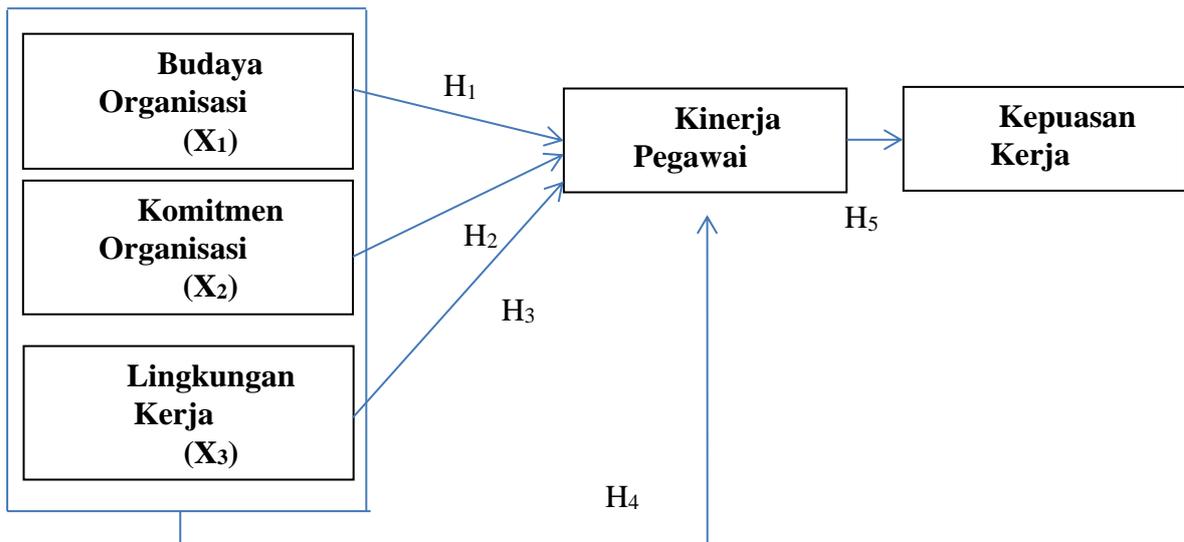
Suatu sikap adil yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya. Pemimpin yang bijaksana akan melakukan segala sesuatu dengan mempertimbangkan apa yang dapat mempengaruhi keadilan yang dialami oleh para karyawan.

7. Hasil Pekerjaan Secara Keseluruhan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan menyelesaikannya dengan cara tersendiri sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga hasil dari pekerjaan dianggap penting oleh pemimpin dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan hasil dari pemaparan penelitian-penelitian terdahulu maka diperoleh kerangka konsep rancangan penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan konsep kerangka model penelitian diatas maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ “Diduga terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang”
- H₂ “Diduga terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang”
- H₃ “Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
- H₄ “Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang”
- H₅ “Diduga terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang”

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dari responden. Metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dan menggunakan metode survei dengan skala Likert.

Budaya Organisasi merupakan variabel bebas (X_1) atau variabel *Independent*, dimana variabel bebas itu sendiri merupakan suatu variabel yang mempengaruhi suatu variabel lainnya, adapun indikator variabel bebas (X_1):

1. Pelaksanaan Norma
2. Pelaksanaan nilai-nilai
3. Kepercayaan
4. Pelaksanaan Kode Etik

Komitmen Organisasi merupakan variabel bebas (X_2) atau variabel *Independent*, dimana variabel bebas itu sendiri merupakan suatu variabel yang mempengaruhi suatu variabel lainnya, adapun indikator variabel bebas (X_2):

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Continue
3. Komitmen Normatif

Lingkungan kerja merupakan variabel terikat (Y) atau variabel *dependent*. Variabel terikat adalah suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau kata lain suatu variabel yang tidak berdiri sendiri, adapun indikatornya variabel lingkungan kerja (X_3): hubungan pegawai, tingkat kebisingan, penerangan sikuasi udara dan keamanan.

Kinerja Pegawai merupakan variabel terikat (Y) atau variabel *dependent*. Variabel terikat adalah suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau kata lain suatu variabel yang tidak berdiri sendiri, adapun indikatornya variabel Kinerja pegawai (Y): kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya dan pengawaasan.

Kepausan kerja merupakan variabel terikat (Z) atau variabel *dependent*. Variabel terikat adalah suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau kata lain suatu variabel yang tidak berdiri sendiri, adapun indikatornya variabel kepuasan kerja (Y): kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya dan pengawaasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode untuk analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan *SPSS Versi 26*.

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan

- di Kota Serang. Hasil tersebut didasarkan pada criteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,463 > 2,037$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), diketahui bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang. Hasil tersebut didasarkan pada criteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,274 > 2,037$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
 3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_3), diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang. Hasil tersebut didasarkan pada criteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,274 > 1,036$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
 4. Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98,299 > 3,29$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang. Besarnya kontribusi besarnya peningkatan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 86%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependen dan variabel independen.
 5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_5), diketahui bahwa terdapat pengaruh kinerja pegawai (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) pada pegawai Non ASN Kantor

Kecamatan di Kota Serang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel} (2,074 > 1,027)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) berpengaruh terhadap pengaruh komitmen organisasi (X_2) kepuasan kerja (Z) pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
2. Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
3. Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang
4. Budaya Organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang.
5. Kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada pegawai Non ASN Kantor Kecamatan di Kota Serang

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Fahmi.Irham, 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Dessler Gary, 2013. *Human Resource Manajemen (13 thed)*. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited
- Ghozali, Imam. 2010. Statistik Non-Parametrik-Teori dan Aplikasi Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Juni Priansa, Donni 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Kaswan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kadarisman, 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok:Rajagrafindo Persada
- Muchdarsyah Sinungan, 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*(Jakarta: Bina Aksara)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Afabeta
- Manullang. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta:BPFE
- Panggabean, Mutiara. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi.2010. *Paham Analisa statistic Data dengan SPSS*.Yogyakarta:Mediakom
- Sutrisno, Edy 2010, *Manajemen Sumber Daya*.Bandung:Alfabeta
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- _____. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

- _____. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sudjana, 2009, *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Perdana Media Group.
- Suwatno dan Donni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta, CV. Andi Ofsett
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2014. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Isu Penelitian..* Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Wibowo, 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press