

## MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDUSTRI KIMIA

**Lusiana Dameria**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara  
[lusiana.117221079@stu.untar.ac.id](mailto:lusiana.117221079@stu.untar.ac.id)

**Sarwo Edy Handoyo**

Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Tarumanagara  
[sarwoh@fe.untar.ac.id](mailto:sarwoh@fe.untar.ac.id)

### Abstrak

*Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dari setiap organisasi (industri), karena sumber daya manusia merupakan penunjang bagi industri untuk mencapai tujuan, baik melalui dorongan, kreativitas, dan inovasi. Namun, agar dapat berfungsi dengan baik, sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan angka-angka dalam menganalisis hubungan antar variabel dari suatu fenomena tertentu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Dilihat dari segi usia, mayoritas responden berusia 26 sampai 35 tahun sebanyak 35 responden (29,2%) dan jika dilihat dari karakteristik pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 (sarjana) sebanyak 68 responden (56,7%). Karyawan yang memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa nyaman bekerja dalam perusahaan, beranggapan bahwa bekerja di perusahaan saat ini merupakan kebutuhan yang diinginkan karyawan, memiliki keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan, dan merasa bahwa perusahaan telah banyak membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari serta banyak hal baik yang akan terjadi ketika karyawan bersikap loyal terhadap organisasi, cenderung akan membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan akan bekerja secara optimal.*

*Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja*

### Abstract

*Human resources are one of the important assets of every organization (industry), because human resources are a support for the industry to achieve its goals, either through encouragement, creativity and innovation. However, in order to function well, human resources must also be managed well. The research method used in this research is a quantitative research method, because this research uses numbers to analyze the relationship between variables of a particular phenomenon. The sampling technique in this research is purposive sampling. In terms of age, the majority of respondents were aged 26 to 35 years as many as 35 respondents (29.2%) and if seen from the characteristics of recent education, the majority of respondents had a bachelor's degree (bachelor's degree) as many as 68 respondents (56.7%). Employees who are committed to completing work, feel comfortable working in the company, think that working at the company is currently a requirement that employees want, have the desire to continue working for the company, and feel that the company has helped a lot in meeting their daily needs and many Good things that will happen when employees are loyal to the organization tend to make employees have a high level of job satisfaction and will work optimally.*

*Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dari setiap organisasi (industri), karena sumber daya manusia merupakan penunjang bagi industri untuk mencapai tujuan, baik melalui dorongan, kreativitas, dan inovasi. Namun, agar dapat berfungsi dengan baik, sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Jasiyah, yang menyatakan bahwa sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai keunggulan kompetitif yang dibutuhkan dalam persaingan bisnis.<sup>1</sup> Setiap industri dituntut untuk melakukan pemberdayaan terhadap sumber daya yang dimiliki dengan seoptimal mungkin agar dapat bersaing dengan kompetitor, tak terkecuali industri kimia di Cilegon.

Cilegon merupakan salah satu kota yang berada di Provinsi Banten yang dijuluki sebagai “Kota Industri”, karena terdapat banyak sekali jenis industri yang berdiri di Kota Cilegon, seperti industri kimia, baja, kontraktor, garam, dan sebagainya. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, hingga kini sudah terdaftar kurang lebih 31 industri kimia yang berdiri di Kota Cilegon, Banten.<sup>2</sup> Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas industri yang berdiri di Kota Cilegon adalah industri yang bergerak di bidang kimia (chemical). Setiap tahun, Kementerian Perindustrian Republik Indonesia rutin melakukan evaluasi pada pertumbuhan industri di berbagai bidang, salah satunya pada industri kimia. Dengan adanya evaluasi tersebut, diharapkan seluruh industri terkait dapat mengetahui bagaimana kondisi industrinya dan dapat menemukan solusi jika terjadi permasalahan dalam industri.

Berdasarkan penelitian terdahulu, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Penelitian Tentama dkk. yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>3</sup> Selain itu, pada hasil penelitian Pawirosumarto dkk., menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>4</sup> Hasil penelitian Dameria dan Ekawati menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>5</sup> Lebih lanjut, hasil penelitian Zulfikar menyatakan

---

<sup>1</sup> R. Jasiyah, I. S. Agustini dan T. B. Karyasa, "Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia" (Indramayu: Penerbit Adab, 2022).

<sup>2</sup> Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, "Daftar Perusahaan Kimia di Provinsi Banten," <https://kemenperin.go.id/direktori-perusahaan?what=chemical&prov> (2023).

<sup>3</sup> F. Tentama, S. Subardjo, dan L. Dewi, "The Correlation between Work Motivation and Job Satisfaction of the Academic Staffs," *International Journal of Scientific and Technology Research* 9, Issue 2 (2021): 2295-2297.

<sup>4</sup> S. Pawirosumarto, K. Sarjana, dan R. Gunawan, "The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Cultures towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts," *International Journal of Law and Management* (2017): 1337-1358, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>.

<sup>5</sup> L. Dameria dan S. Ekawati, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 4, no. 2 (2022): 417-426, <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>.

bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>6</sup>

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Lawren dan Ekawati, motivasi karyawan diperlukan guna mendorong karyawan dalam mencapai target atau tujuan yang ditetapkan industri yang pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan pada penelitian tersebut dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>7</sup> Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Rulianti dan Nurpribadi yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>8</sup> Namun, hasil penelitian Dinsar, dkk menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>9</sup> Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Harahap dan Khair yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>10</sup>

Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu budaya organisasi. Penelitian Pawirosumarto dkk., menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>11</sup> Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Usman yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan memiliki tingkat signifikansi yang tinggi.<sup>12</sup> Namun, hasil penelitian Andi dkk., menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Prasetyo yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>13</sup>

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Aghozo dkk., lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

---

<sup>6</sup> Zulfikar, "Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara," *ITQAN: Jurnal Ilmu Ilmu Kependidikan* (2022): 117-126, <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.415>.

<sup>7</sup> C. Lawren dan S. Ekawati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TSA di Bogor," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (2023): 149-158, <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>.

<sup>8</sup> E. Rulianti dan G. Nurpribadi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 6, no. 1 (2023): 849-858, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>.

<sup>9</sup> A. Dinsar, Budiandriani, dan M. Nurnajamuddin, "Disiplin, Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 13, no. 1 (2023): 82-91.

<sup>10</sup> D. S. Harahap dan H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (2019): 69-88, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.

<sup>11</sup> S. Pawirosumarto, K. Sarjana, dan R. Gunawan, "The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Cultures towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts,"

<sup>12</sup> K. Usman, "Impact of Organizational Culture, Organizational Communication and Supervisor Support on the Job Satisfaction of Employees Working in Online IT based Distance Learning Institutions of Pakistan," *Open Praxis* 11, no. 2 (2019): 143-156, <https://doi.org/10.5944/openpraxis.11.2.931>.

<sup>13</sup> A. Prasetyo, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan Structural Equation Model," *Journal of Applied Business and Economic (JABE)* 8, no. 4 (2022): 376-397.

terhadap kepuasan kerja.<sup>14</sup> Begitu pula dengan hasil penelitian Dharmawan dan Nugroho yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>15</sup> Namun, hasil penelitian Afiyah dkk., menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>16</sup> Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Haerofiatna yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>17</sup>

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Rivaldo dkk., dan Suwandi dkk., menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>18,19</sup> Namun, hasil penelitian Haerofiatna dkk., menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>20</sup> Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sukmawati dkk., bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saat ini, sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi dalam mengukur kepuasan kerja, namun sejauh ini peneliti belum menemukan penelitian yang menguji variabel-variabel tersebut secara bersamaan. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut diuji secara bersamaan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, peneliti menggunakan karyawan industri kimia di Cilegon sebagai subjek penelitian, dimana subjek tersebut belum pernah diteliti oleh penelitian-penelitian terdahulu.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan angka-angka dalam menganalisis hubungan antar variabel dari suatu fenomena tertentu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam

---

<sup>14</sup> G. K. Aghozo, I. S. Owusu, M. A. Hoedoafia, dan Y. B. Atakorah, "The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana," *Journal of Human Resource Management* 5, no. 1 (2017): 12-18, <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>.

<sup>15</sup> B. H. Dharmawan dan R. H. Nugroho, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 5, no. 1 (2023): 83-100, <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i1.1253>.

<sup>16</sup> S. Afiyah, A. Djaelani, dan A. A. Priyono, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang)," *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6, no. 2 (2017): 328-341.

<sup>17</sup> Haerofiatna dkk., "The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance," *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* 12, no. 7 (2021): 109-117.

<sup>18</sup> Y. Rivaldo, D. H. Sulaksono, Y. Pratama dan Supriadi, "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam," *Jurnal JUMKA* 1, no. 1 (2021): 45-58.

<sup>19</sup> W. Suwandi, A. Wibasuri, dan B. Magdalena, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen* 13, no. 1 (2022): 35-48.

<sup>20</sup> Haerofiatna dkk., "The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance,"

penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie pemilihan sampel dalam *purposive sampling* memiliki sifat terikat dan harus berdasarkan tujuan dari penelitian, selain itu informasi sampel yang dibutuhkan harus diperoleh dari responden yang memiliki kriteria tertentu.<sup>21</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *inner model* dan *outer model*. Analisis *inner model* terdiri dari koefisien determinasi ( $R^2$ ), *effect size* ( $f^2$ ), relevansi prediksi ( $Q^2$ ), *Goodness of Fit* (GoF), *path coefficient*, dan pengujian hipotesis.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur proporsi variasi dari konstruk endogen yang dijelaskan oleh konstruk prediktor pada penelitian ini.

**Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,973

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS Versi 3

Berdasarkan Tabel 1. di atas, diketahui bahwa hasil analisis  $R^2$  dari kepuasan kerja sebesar 0,973, artinya 97,3% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, serta sisanya 2,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai  $R^2$  pada penelitian ini diindikasikan kuat, karena nilainya lebih besar dari 0,75.

### Hasil Analisis *Effect Size* ( $f^2$ )

*Effect size* digunakan untuk menilai dampak dari konstruk eksogen pada konstruk endogen dalam penelitian ini.

---

<sup>21</sup> U. Sekaran dan R. Bougie, "Research Methods for Business" (7ed) (Chichester: John Willey and Sons, 2016)..

**Tabel 2. Hasil Analisis *Effect Size* ( $f^2$ )**

Variabel	<i>f Square</i>
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	1,300
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,122
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,119
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	3,172

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS Versi 3

Dalam Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai *effect size* motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1,300, nilai *effect size* budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,122, nilai *effect size* lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,119, dan nilai *effect size* komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3,172. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, karena nilai  $f^2$  nya lebih besar dari 0,35. Selain itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja, karena nilai  $f^2$  nya lebih kecil dari 0,15.

### Hasil Analisis Relevansi Prediksi ( $Q^2$ )

Analisis relevansi prediksi berfungsi untuk mengetahui apakah model penelitian mampu memenuhi syarat dalam memprediksi setiap indikator pada konstruk endogen dalam penelitian dan dilakukan dengan menggunakan *blindfolding*.

**Tabel 3. Hasil Analisis Relevansi Prediksi ( $Q^2$ )**

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Motivasi Kerja (X1)	360,000	360,000	
Budaya Organisasi (X2)	720,000	720,000	
Lingkungan Kerja (X3)	600,000	600,000	
Komitmen Organisasi (X4)	480,000	480,000	
Kepuasan Kerja (Y)	720,000	225,023	0,687

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS Versi 3

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil analisis relevansi prediksi menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol), maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian mampu memenuhi syarat dalam memprediksi setiap indikator pada konstruk endogen.

### Hasil Analisis *Goodness of Fit* (GoF)

Analisis *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan. Perhitungan dalam pengujian GoF dilakukan secara manual dengan melibatkan nilai AVE (Average Variance Extracted) dan R<sup>2</sup> sebagai berikut:

$$\overline{AVE} = (0,747 + 0,686 + 0,744 + 0,857 + 0,667) / 5 = 0,740$$

$$GoF = \sqrt{\overline{AVE} \times \overline{R^2}}$$

$$GoF = \sqrt{0,740 \times 0,973}$$

$$GoF = 0,837$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki interpretasi nilai GoF yang besar, karena nilainya lebih besar dari 0,35.

### Hasil Analisis *Path Coefficient*

Analisis *path coefficient* digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel dalam penelitian (positif atau negatif) dengan cara menganalisis nilai *original sample*.

**Tabel 4. Hasil Analisis *Path Coefficient***

Variabel	<i>Original Sample</i> (O)
Motivasi Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,380
Budaya Organisasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	0,148
Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Y)	0,122
Komitmen Organisasi (X4) → Kepuasan Kerja (Y)	0,446

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS Versi 3*

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,380, budaya organisasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0,148, lingkungan kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0,122, dan komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0,446, sehingga dapat disimpulkan bahwa arah hubungan motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif (berada di antara 0 sampai dengan 1).

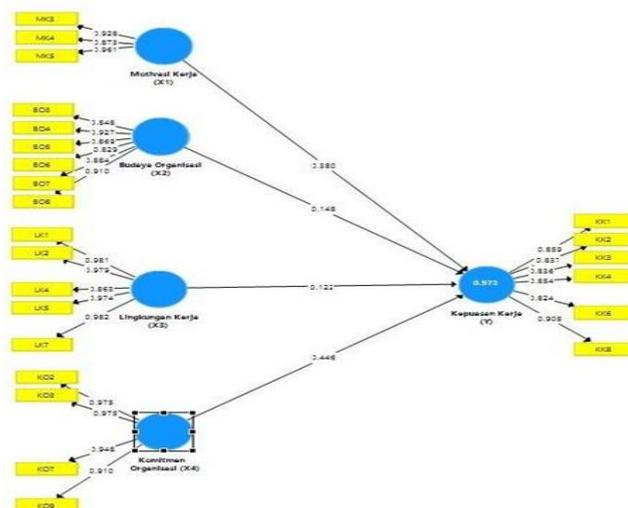
### Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ditolak atau tidak ditolaknya hipoesis yang dibuat sebelumnya. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai *t-statistics* dan *p-value* yang terdapat pada *path coefficient* melalui metode *bootstrapping*.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel	<i>T-Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>
Motivasi Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	7,720	0,000
Budaya Organisasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	2,277	0,023
Lingkungan Kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Y)	2,200	0,028
Komitmen Organisasi (X4) → Kepuasan Kerja (Y)	11,933	0,000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS Versi 3



**Gambar 1. Hasil Pengujian Bootstrapping**

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS Versi 3

### Uji Hipotesis Pertama

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri kimia di Cilegon.

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar  $7,720 > 1,96$  dan *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis 1 tidak ditolak. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### ***Uji Hipotesis Kedua***

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri kimia di Cilegon.

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai *t- statistics* sebesar  $2,277 > 1,96$  dan *p-values* sebesar  $0,023 < 0,05$ , maka hipotesis 2 tidak ditolak. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### ***Uji Hipotesis Ketiga***

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri kimia di Cilegon.

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai *t- statistics* sebesar  $2,200 > 1,96$  dan *p-values* sebesar  $0,028 < 0,05$ , maka hipotesis 3 tidak ditolak. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### ***Uji Hipotesis Keempat***

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan industri kimia di Cilegon.

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki nilai *t- statistics* sebesar  $11,933 > 1,96$  dan *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis 4 tidak ditolak. Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **Pembahasan**

Penelitian ini meneliti variabel motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan industri kimia di Cilegon sebanyak 117 responden. Dari karakteristik lama bekerja di perusahaan saat ini, mayoritas responden memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 62 responden (51,7%) dan jika dilihat dari karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin wanita sebanyak 70 responden (57,1%). Dilihat dari segi usia, mayoritas responden berusia 26 sampai 35 tahun sebanyak 35 responden (29,2%) dan jika dilihat dari karakteristik pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 (sarjana) sebanyak 68 responden (56,7%).

Hasil penelitian ini adalah :

### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja***

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,380, nilai *t- statistics* sebesar 7,720, dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurhaiyati dan Tresani serta hasil penelitian Rulianti dan Nurpribadi yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.<sup>22,23</sup> Sebaliknya, jika karyawan kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan hasil dari pekerjaan yang dihasilkan juga kurang maksimal. Karyawan yang memiliki keinginan untuk mencapai sebuah prestasi dalam bekerja, diberikan wewenang untuk dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika mendapat pujian dari atasan, merasa lebih baik dan semangat dalam bekerja saat atasan memberikan motivasi, dan karyawan memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan dengan baik cenderung akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan akan bekerja secara optimal.

### ***Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja***

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,148, nilai *t- statistics* sebesar 2,277 dan nilai *p-values* sebesar 0,023. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Dameria dan Ekawati yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila budaya organisasi yang diterapkan perusahaan sesuai dengan sifat masing-masing individu dalam perusahaan, maka akan tercipta kepuasan kerja.<sup>24</sup> Pimpinan yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan target dengan cermat, mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan, sikap perusahaan yang menghargai kontribusi karyawan, pimpinan yang mendorong karyawan antusias dalam bekerja dan konsisten dalam menjalankan kebijakan cenderung akan membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan akan bekerja secara optimal.

---

<sup>22</sup> Nurhaiyati dan N. Tresani, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Importir Alat Berat PT. XYZ di Jakarta)," *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* (2020): 179-183.

<sup>23</sup> E. Rulianti dan G. Nurpribadi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,"

<sup>24</sup> L. Dameria dan S. Ekawati, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta,"

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja***

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,122, nilai *t-statistics* sebesar 2,200 dan nilai *p-values* sebesar 0,028. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Nelly dan Erdiansyah serta penelitian Tumboimbela yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.<sup>25,26</sup> Kondisi penerangan di ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan karyawan, suhu ruangan yang membuat nyaman karyawan saat bekerja, perusahaan yang menerapkan protokol kesehatan sesuai Peraturan Pemerintah (PP) dan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar protokol kesehatan, serta hubungan antar karyawan yang bersifat kekeluargaan, cenderung akan membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan akan bekerja secara optimal.

### ***Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja***

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,446, nilai *t-statistics* sebesar 11,933 dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rivaldo dkk., serta Gunawan dan Sriathi yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini memiliki arti yang besar bagi kehidupannya, maka akan timbul kesetiaan terhadap perusahaan yang menyebabkan adanya pengorbanan agar dapat bertahan di perusahaan tempat bekerja saat ini dan hal tersebut memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.<sup>27,28</sup> Karyawan yang memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa nyaman bekerja dalam perusahaan, beranggapan bahwa bekerja di perusahaan saat ini merupakan kebutuhan yang diinginkan karyawan, memiliki keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan, dan merasa bahwa perusahaan telah banyak membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari serta banyak

---

<sup>25</sup> R. Nelly dan R. Erdiansyah, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pakar Anugerah Gemilang)," *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 6, no. 4 (2021): 427-432.

<sup>26</sup> C. Tumboimbela, "The Impact of Work Environment toward Job Satisfaction at PT. Post Main Branch Office in Manado," *Jurnal EMBA* 6, no. 2 (2018): 788-797.

<sup>27</sup> Y. Rivaldo, D. H. Sulaksono, Y. Pratama dan Supriadi, "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam," *Jurnal JUMKA* 1, no. 1 (2021): 45-58.

<sup>28</sup> N. M. Gunawan dan A. A. Sriathi, "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 9 (2019): 5344-5371, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p01>.

hal baik yang akan terjadi ketika karyawan bersikap loyal terhadap organisasi, cenderung akan membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan akan bekerja secara optimal.

## **KESIMPULAN**

Karyawan yang memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa nyaman bekerja dalam perusahaan, beranggapan bahwa bekerja di perusahaan saat ini merupakan kebutuhan yang diinginkan karyawan, memiliki keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan, dan merasa bahwa perusahaan telah banyak membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari serta banyak hal baik yang akan terjadi ketika karyawan bersikap loyal terhadap organisasi dan cenderung akan membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan akan bekerja secara optimal.

## **KETERBATASAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti; responden diasumsikan memiliki latar belakang yang sama, walaupun sebenarnya responden memiliki latar belakang yang berbeda; hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh karyawan industri kimia di Cilegon, karena sampel yang digunakan hanya 117 responden; variabel yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja hanya 4, yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Bagi perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memberikan wewenang kepada karyawan untuk dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan apresiasi kepada karyawan yang berkontribusi terhadap perusahaan, menjaga keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan, memberikan jenjang karir yang jelas bagi karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan, dan mempromosikan karyawan sesuai dengan bidangnya. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat menjadi mediasi, seperti *workload* dan *job insecurity* dengan harapan dapat memberikan hasil yang lebih bermanfaat bagi banyak pihak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiyah, S., Djaelani, A., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol. 6 (2), 328-341.
- Aghozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, Vol. 5 No. 1, 12-18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>

Lusiana Dameria, Sarwo Edy Handoyo: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Kimia

- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 4 No. 2, 417-426. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol. 5 (1), 83-100. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i1.1253>
- Dinsar, A., Budiandriani, & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol.13 No.1, 82-91.
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 9, 5344-5371. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p01>
- Haerofiatna, Erlangga, H., Nurjaya, Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Purwanto, A. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, Vol. 12 (7), 109-117.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 69-88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Jasiah, R., Agustini, I. S., & Karyasa, T. B. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2023). *Daftar Perusahaan Kimia di Provinsi Banten*. [Kemenprin.go.id](https://kemenperin.go.id).
- <https://kemenperin.go.id/direktori-perusahaan?what=chemical&prov>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 5 No. 1, 149-158. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pakar Anugerah Gemilang. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6 No. 4, 427-432.
- Nurhaiyati, & Tresani, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Importir Alat Berat PT. XYZ di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 179-183.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Cultures towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts. *International Journal of Law and Management*, 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan Structural Equation Model. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, Vol. 8 (4), 376-397.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, Vol. 1 No. 1, 45-58.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi*

Lusiana Dameria, Sarwo Edy Handoyo: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Kimia

*Syariah*, Vol.6 No.1, 849-858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business (7ed)*. Chichester: John Willey and Sons.

Sukmawati, Palisuri, P., Ruslan, M., & Nur, I. (2022). The Effect of Organizational Commitment, Interpersonal Communication, and Motivation on Employee Satisfaction and Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, Vol. 6 (11), 58-70. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.1.613>

Surya, I., & Wijaya, O. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Planet Selancar Mandiri di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No. 4, 1044-1050.

Suwandi, Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, Vol. 13 (1), 35-48.

Tentama, F., Subardjo, S., & Dewi, L. (2020). The Correlation between Work Motivation and Job Satisfaction of the Academic Staffs. *International Journal of Scientific and Technology Research*, Vol. 9, Issue 2, 2295-2297.

Tumboimbela, C. (2018). The Impact of Work Environment toward Job Satisfaction at PT. Post Main Branch Office in Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 6 No. 2, 788-797.

Usman, K. (2019). Impact of Organizational Culture, Organizational Communication and Supervisor Support on the Job Satisfaction of Employees Working in Online IT based Distance Learning Institutions of Pakistan. *Open Praxis*, Vol. 11 Issue 2, 143-156. <https://doi.org/10.5944/openpraxis.11.2.931>

Zulfikar. (2022). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. *ITQAN : Jurnal Ilmu Ilmu Kependidikan*, 117-126. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.415>