

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. TRANS MUSI PALEMBANG JAYA**

**SKRIPSI**



**Nama : Boy Sandi  
NIM : 212018293**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. TRANS MUSI PALEMBANG JAYA**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Boy Sandi  
NIM : 212018293**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Boy Sandi  
NIM : 212018293  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trans Musi Palembang Jaya

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Boy Sandi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi  
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trans Musi  
Palembang Jaya  
Nama : Boy Sandi  
NIM : 212018293  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Februari 2022  
Pembimbing I,



DR. Hj. Fatimah, S.E., M.Si  
NIDN: 0205026201



Anggreany Hustia, S.E., M.M  
NIDN: 0110128301

Mengetahui,

Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



  
Dr. Zaleha Pinandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0221036902

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS. An Najm:39).

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (QS. Ar Ra’ad:11)

Setiap masalah akan mampu menjadi obat untuk mendewasakan kita, maka berjuanglah seakan-akan nyawamu sedang dipertaruhkan.

### **PERSEMBAHAN :**

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- Kedua orang tuaku tercinta, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, dan doa-doa yang telah kalian panjatkan untukku selama ini.
- Kepada kakakku yang telah mendukung dan memberikan semangat untuk ku selama ini.
- Teman-teman seperjuangan kuliahku terima kasih juga untuk yang telah membantuku dalam mengerjakan dan membantu dalam skripsiku.



## PRAKATA

*Assalamualaikum wr. wb*

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Sebagai bentuk rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trans Musi Palembang Jaya**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orang tuaku tercinta Ayahanda Parwoto dan Ibunda Sumarni, Kakakku tercinta Atana Dwi Sanjaya, Semua teman-temanku dan teman kuliahku, rekan usaha Snacklo dan Makaroni +62 dan seluruh keluarga besarku.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dorongan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si dan Bapak Chandra, S.Pd., M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu DR. Hj. Fatimah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2.
6. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Penelaah Seminar Usulan Penelitian.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

8. Terima kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Sumbangsih pemikiran, semangat dalam mempelancar penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum wr. wb.*

Palembang, Februari 2022

Boy Sandi

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar/Diagram	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstract	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Riset	9
D. Manfaat Riset	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka	11
B. Kerangka Pemikiran	23
C. Hipotesis	27
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Data Yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data	33

G. Analisis Data	.....	35
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
A. Hasil Penelitian	.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	.....	75
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>		
A. Simpulan	.....	80
B. Saran	.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	82
<b>LAMPIRAN</b>	.....	85

## DAFTAR TABEL

I.1	Hasil Pra-Riset Kepuasan Kerja	4
I.2	Hasil Pra-Riset Lingkungan Kerja	6
I.3	Hasil Pra-Riset Komitmen Organisasi	7
II.1	Persamaan & Perbedaan Penelitian Sebelumnya	22
III.1	Operasionalisasi Variabel	30
III.2	Kerangka Sampel	32
III.3	Instrumen Skala Likert	36
IV.1	Hasil Uji Validitas	46
IV.2	Hasil Uji Reliabilitas	47
IV.3	Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja	54
IV.4	Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja	60
IV.5	Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi	65
IV.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
IV.7	Hasil Uji F	72
IV.8	Hasil Uji t	73
IV.9	Hasil Koefisien Determinasi	74

## **DAFTAR GAMBAR/DIAGRAM**

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran .....	27
Diagram IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	48
Diagram IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ....	49
Diagram IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ....	50
Diagram IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian ....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Jadwal Penelitian	85
2. Daftar Pernyataan Kuesioner	86
3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas	91
4. Tabulasi Data Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi	96
5. Frekuensi Jawaban Responden	100
6. Tabel r, F dan t	111
7. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	114
8. Plagiarisme	115
9. Surat Balasan Riset	116
10. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer	117
11. Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis	118
12. Sertifikat AIK	119
13. Sertifikat SPSS	120
14. Biodata Penulis	121
<b>Jurnal Ilmiah</b>	122

## **ABSTRAK**

**Boy Sandi / 212018293 / 2022 / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trans Musi Palembang Jaya / Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trans Musi Palembang Jaya, secara bersama-sama dan individu. Populasi penelitian ini sebanyak 188 karyawan, sampel terpilih sebanyak 66 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trans Musi Palembang Jaya. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

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

## **ABSTRACT**

**Boy Sandi / 212018293 / 2022 / The Effect of Work Environment and Organizational Commitment on Job Satisfaction of PT. Trans Musi Palembang Jaya / Human Resource Management**

This study aims to determine the effect of work environment and organizational commitment on employee job satisfaction at PT. Trans Musi Palembang Jaya, collectively and individually. The population of this study was 188 employees, the selected sample was 66 employees. The type of research used is Associative. Data collection techniques in this study are qualitative and quantitative. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination ( $R^2$ ) with an error rate of 10%. The results of the study there is a significant effect of work environment and organizational commitment on job satisfaction of employees of PT. Trans Musi Palembang Jaya. There is a significant effect of work environment on job satisfaction. There is a significant effect of organizational commitment on job satisfaction.

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi/perusahaan, tanpa SDM yang baik maka sumber daya lain hampir tidak akan bermakna bagi organisasi. SDM mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. SDM menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap usaha apa pun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan SDM yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu kegiatan usaha dan tanpa adanya SDM, organisasi akan gagal dalam mencapai eksistensinya. Masalah SDM menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas SDM itu sendiri. Salah satunya perusahaan, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM sehingga terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Salah satu kajian dalam SDM adalah 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 (Edy Sutrisno, 2019:74). Kepuasan kerja menjadi kunci kesuksesan suatu organisasi bisnis.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawannya merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya dan dengan mengetahui keinginan dari karyawan tersebut maka akan meningkatkan pengabdian dari karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari karyawan, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan meningkatkan rasa kepuasan dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja para karyawan itu nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Widodo, 2015:95). Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, dan sebagainya. Hal-hal ini harus dihindari karena tidak menguntungkan bagi perusahaan. Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Termasuk manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan baik tersebut juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif di dalamnya (Newstrom dalam Wibowo, 2017:430). Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Jika karyawan merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

PT. Trans Musi Palembang Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan transportasi di Kota Palembang yang merupakan anak perusahaan dari PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya. PT. Trans Musi Palembang Jaya berperan sebagai operator yang menjalankan operasional layanan Teman Bus di Kota Palembang. Kehadiran Teman Bus di Kota Palembang menjadi layanan yang pertama dalam program *Buy The Service* (BTS) oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Teman Bus adalah kepanjangan dari Transportasi Ekonomis Mudah Andal dan Nyaman yang hadir sebagai Angkutan *Bus Rapid Transit* (BRT) untuk penunjang mobilitas masyarakat yang terintegrasi dengan layanan angkutan massal LRT (*Light Rail Transit*). Selain di Palembang, ada empat kabupaten/kota yang

mendapatkan program BTS di Indonesia yakni Solo, Yogyakarta, Denpasar dan Medan.

Dalam menjalankan tugas PT. Trans Musi Palembang Jaya tidak lepas dari berbagai masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil pra-riset yang dilakukan terdapat fenomena atau permasalahan yang ditemukan didalam perusahaan menyangkut masalah kepuasan kerja karyawan. Berikut ini tabel mengenai kuesioner pra-riset dari fenomena kepuasan kerja :

**Tabel I.1**  
**Hasil Pra-Riset Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan**  
**PT. Trans Musi Palembang Jaya**

No	Pernyataan	Ya (Orang)	Tidak (Orang)
1	Karyawan akan tetap bekerja di perusahaan ini sampai masa pensiun	4	26
2	Karyawan harus bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada	5	25
3	Karyawan cepat tanggap dengan pekerjaan yang akan dilakukan	5	25

Sumber: Hasil Pra-Riset, 2021

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan rendahnya kepuasan kerja karyawan yang terjadi di PT. Trans Musi Palembang Jaya. Dari 6 (enam) pernyataan pra-riset, ada 3 (tiga) pernyataan pra-riset yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan terbanyak. Dapat dilihat dari pernyataan pertama yang menunjukkan indikasi dari kesetiaan karyawan yang dimana sebanyak 87% atau 26 responden menjawab karyawan tidak akan tetap bekerja di perusahaan ini sampai masa pensiun.

Hal ini dikarenakan karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan ini seperti ingin menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ingin bekerja di perusahaan BUMN dengan gaji yang lebih besar. Pernyataan kedua yang menunjukkan indikasi kejujuran karyawan dimana sebanyak 83% atau 25 responden menjawab karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, terkadang menambah maupun mengurangi fakta yang ada. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan yang tidak jujur ketika melaksanakan tugas seperti *driver* yang tidak jujur mengenai permasalahan badan bus yang lecet padahal fakta yang sebenarnya terjadi telah terekam oleh kamera cctv. Dan pernyataan ketiga yang menunjukkan indikasi kreativitas karyawan dimana sebanyak 83% atau 25 responden menjawab karyawan tidak cepat tanggap dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Hal ini dikarenakan karyawan yang sering mengulur waktu dalam melakukan pekerjaan terlihat dari sibuknya karyawan melakukan pekerjaan ketika sudah mendekati *deadline* (batas waktu).

Terdapat fenomena atau permasalahan yang ditemukan didalam perusahaan menyangkut masalah lingkungan kerja. Berikut ini tabel mengenai kuesioner pra-riset dari fenomena lingkungan kerja :

**Tabel I.2**  
**Hasil Pra-Riset Mengenai Lingkungan Kerja**  
**PT. Trans Musi Palembang Jaya**

No	Pernyataan	Ya (Orang)	Tidak (Orang)
1	Tempat/gedung yang digunakan untuk bekerja memiliki luas yang membuat kenyamanan dan keamanan dalam bekerja	7	23
2	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik	10	20
3	Terpenuhinya penunjang kerja yang memadai	11	19

Sumber: Hasil Pra-Riset, 2021

Berdasarkan hasil pra-riiset yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan kurangnya lingkungan kerja karyawan yang terjadi di PT. Trans Musi Palembang Jaya. Dari 6 (enam) pernyataan pra-riiset, ada 3 (tiga) pernyataan pra-riiset yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja terbanyak. Dapat dilihat dari pernyataan pertama yang menunjukkan indikasi suasana kerja dimana sebanyak 77% atau 23 responden menjawab tempat/gedung yang digunakan untuk bekerja tidak memiliki luas yang membuat kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengeluhkan kurang adanya jarak tempat yang cukup antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya ketika dalam mengerjakan pekerjaannya. Pernyataan kedua yang menunjukkan indikasi hubungan dengan rekan kerja dimana sebanyak 67% atau 20 responden menjawab kerjasama antar karyawan tidak terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan karyawan yang terlalu sibuk dengan pekerjaannya masing-masing dan menghiraukan sesama rekan kerja yang meminta bantuan dalam

pekerjaannya. Dan pernyataan ketiga yang menunjukkan indikasi tersedianya fasilitas kerja dimana sebanyak 63% atau 19 responden menjawab tidak terpenuhinya penunjang kerja yang memadai. Hal ini dikarenakan karyawan mekanik yang mengeluhkan peralatan kerja yang tidak memadai.

Selain kepuasan dan lingkungan kerja terdapat juga fenomena atau permasalahan yang ditemukan didalam perusahaan menyangkut masalah komitmen organisasi. Berikut ini tabel mengenai kuesioner pra-riset dari fenomena komitmen organisasi :

**Tabel I.3**  
**Hasil Pra-Riset Mengenai Komitmen Organisasi**  
**PT. Trans Musi Palembang Jaya**

No	Pernyataan	Ya (Orang)	Tidak (Orang)
1	Merasa berat jika meninggalkan/keluar dari perusahaan meskipun sangat ingin sekali	13	17
2	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan pribadi karyawan	10	20
3	Perusahaan telah banyak berjasa bagi kehidupan karyawan	10	20

Sumber: Hasil Pra Riset, 2021

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan kurangnya komitmen organisasi yang terjadi di PT. Trans Musi Palembang Jaya. Dari 6 (enam) pernyataan pra-riset, ada 3 (tiga) pernyataan pra-riset yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap komitmen organisasi terbanyak. Dapat dilihat dari pernyataan pertama yang menunjukkan indikasi komitmen afektif dimana sebanyak 57% atau 17 responden menjawab tidak merasa berat jika meninggalkan/keluar dari perusahaan meskipun sangat

ingin sekali. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah mempunyai pikiran untuk mempersiapkan tempat kerja yang baru jika hal mendesak yang mengharuskan untuk keluar dari perusahaan. Pernyataan kedua yang menunjukkan indikasi komitmen berkelanjutan dimana sebanyak 67% atau 20 responden menjawab merasa masalah yang terjadi di perusahaan bukan menjadi permasalahan pribadi karyawan. Hal ini dikarenakan anggapan karyawan bahwa masalah perusahaan akan menjadi tanggung jawab dari pimpinan karena tidak semua karyawan ikut andil dalam setiap pengambilan keputusan. Dan pernyataan ketiga yang menunjukkan indikasi komitmen normatif dimana sebanyak 67% atau 20 responden menjawab perusahaan tidak banyak berjasa bagi kehidupan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa hanya pihak-pihak yang penting saja yang bisa mengemukakan pikiran dan gagasannya dalam setiap pengambilan keputusan yang membuat karyawan merasa terabaikan dan tidak ada suatu kebanggaan diri sebagai karyawan perusahaan.

Dari fenomena tersebut menyebabkan tidak ada semangat bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya, karyawan merasa kurang puas sehingga memberikan dampak menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trans Musi Palembang Jaya.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Trans Musi Palembang Jaya?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Trans Musi Palembang Jaya?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Trans Musi Palembang Jaya?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Trans Musi Palembang Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Trans Musi Palembang Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Trans Musi Palembang Jaya.

**D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir tentang berbagai konsep dan teori pada manajemen

sumber daya manusia, khususnya tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian juga diharapkan dapat bermanfaat untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama menempuh kuliah di jurusan manajemen sumber daya manusia.

## 2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan dan memberikan sumbangan pikiran berupa solusi dan tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 3. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, serta sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alex, S Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bobby Dwiki Putra Cahyanto & I Wayan Mudiarta Utama. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 5, 2016: 3248-3273.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Heryana & Syaifullah. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seven Flower Tour dan Travel*. Journal of Management, Accounting, Economic and Business, Vol. 1, No. 1, 2020: 115-129.
- Indah Rahel Tenri Manik, Aldo Nanda Putra Pratama & Khomeiny Yuniur. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo*. Journal Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 4, No. 3, 2021: 559-566.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ni Putu Lisa Ernawatiningsih. (2019). *Analisis Determinan Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Berwirausaha*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 4, No. 1, 2019: 34-47.
- Sri Wahyuni. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru*. Jurnal eCo-Buss, Vol. 2, No. 3, 2020: 1-17.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Lima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusak William Suryahadi. (2015). *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours dan Travel*. AGORA, Vol. 3, No. 2, 2015: 625-630.