

ANALISIS KEPUASAN KERJA MEMPERHATIKAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Camat Jeunieb - Bireuen)

Sri Wahyuni, Nurlaila, Kania Ulfa*)

¹. Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam
Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen - Aceh

*) email: sry.wahyuni12345@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to see "the influence of the work environment and organizational commitment on job satisfaction among Jeunieb Subdistrict Office employees. The place where this research was carried out was at the Sub-district Head of Jeunieb District, Bireuen Regency, Aceh. Data analysis techniques in quantitative research use multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the regression calculations show that the work environment and organizational commitment partially influence employee job satisfaction. Furthermore, the work environment and organizational commitment simultaneously influence employee job satisfaction at the Jeunieb sub-district office, Bireuen Regency. The correlation coefficient (R) value of 0.725 indicates a strong relationship between the independent variables, namely the work environment and organizational commitment, and the dependent variable, namely job satisfaction. In addition, the coefficient of determination (R²) value of 0.525 indicates that the work environment and organizational commitment contribute 52.5% to employee job satisfaction at the Jeunieb Subdistrict Office, Bireuen Regency. Meanwhile, the remainder, namely 48.5%, was influenced by other factors not included in this study.

Keywords: organizational environment, organizational commitment, job satisfaction

1. Pendahuluan

Temuan di lapangan, adanya keluhan pegawai dengan program Kantor Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, tentang kurangnya pelatihan dan pengembangan pegawai yang khusus. Selama ini bimtek yang dilakukan hanya secara umum. Disamping manajemen kerja masih kurang memadai, dan berimbas pada produktifitas kerja dan rendahnya tingkat komitmen pegawai karena rendah pula kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya merupakan tujuan yang diinginkan tetapi juga merupakan aspek vital dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas di lingkungan kerja. Permasalahan yang terkait kepuasan kerja pegawai, khususnya lingkungan kerja dan komitmen organisasi tersebut.

Secara teoritis, kombinasi antara lingkungan kerja yang tidak mendukung dan komitmen organisasi yang rendah dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja pegawai.

Dan hal ini bisa mungkin dapat mengakibatkan penurunan motivasi, meningkatkan tingkat absensi, dan bahkan meningkatkan tingkat pergantian pegawai. Selain itu, kinerja keseluruhan organisasi juga dapat terpengaruh secara negatif.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi di kantor Camat Jeunieb, Kabupaten Bireuen, adalah adanya lingkungan kerja yang kurang mendukung. Meskipun merupakan pusat administratif di tingkat kecamatan, namun keterbatasan infrastruktur dan fasilitas kantor mungkin menghambat efisiensi operasional secara keseluruhan. Mungkin saja ruang kantor terbatas, peralatan yang kurang memadai, atau bahkan aksesibilitas yang terbatas bagi pegawai dan masyarakat. Terlebih lagi, terdapat kemungkinan ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dengan jumlah sumber daya yang terbatas.

Dalam konteks kantor camat, para pegawai mungkin harus menangani berbagai tugas administratif, seperti penyelenggaraan pemerintahan, penanganan pelayanan masyarakat, serta mengkoordinasikan

berbagai program dan kegiatan di tingkat kecamatan. Karena jika jumlah pegawai tidak mencukupi untuk menangani beban kerja yang ada, hal ini dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres dan ketidakpuasan di antara pegawai.

Dampak dari lingkungan kerja yang tidak mendukung ini dapat sangat signifikan. Pegawai yang merasa tidak nyaman atau tidak efisien dalam lingkungan kerja mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Ketidakpuasan ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan kantor camat.

Komitmen organisasi yang rendah adalah salah satu permasalahan kritis yang dapat menghambat kemajuan Kantor Camat. Ketika pegawai tidak merasa terikat pada visi, misi, dan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi, mereka cenderung kehilangan motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi yang optimal. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang tujuan jangka panjang organisasi atau bahkan ketidakcocokan antara nilai-nilai personal pegawai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi.

Selain itu, ketidakjelasan dalam arah strategis organisasi juga dapat menjadi faktor penentu dalam rendahnya komitmen organisasi. Ketika pegawai tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi dan bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut, mereka mungkin merasa kebingungan atau tidak termotivasi untuk beraksi.

Kurangnya transparansi dan komunikasi yang efektif dari pihak manajemen terkait dengan strategi dan arah organisasi dapat menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan di antara pegawai. Lebih lanjut lagi, rendahnya komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ketika pegawai tidak merasa terikat secara emosional atau psikologis pada organisasi, mereka mungkin cenderung tidak berinvestasi sepenuh hati dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

Akibatnya, produktivitas dan kualitas kerja dapat menurun, mempengaruhi kinerja keseluruhan Kantor Camat Jeunib.

Permasalahan dan fenomena ini menarik untuk diteliti sehingga dapat mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja pegawai dan mencari kepastian kontribusi dari lingkungan kerja ataupun faktor komitmen pegawai dalam organisasi.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sedarmayanti (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan faktor dan kondisi yang hadir di sekitar seorang pegawai dan memiliki potensi untuk memengaruhi cara dia menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sementara itu, menurut Sutrisno (2009) dalam Zulfitri & Azhari, (2022) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bisa berasal dari faktor psikologi, faktor sosial dan faktor fisik. Seseorang pekerja akan tampak merasa kepuasannya baik manakala sikap emosional yang ditunjukkannya menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Bintoro, 2017).

Faktor fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan (Zulfitri & Azhari, 2022).

Faktor fisik ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2010 dalam Zulfitri & Azhari, 2022). Seseorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai (Sedarmayanti, 2011).

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja

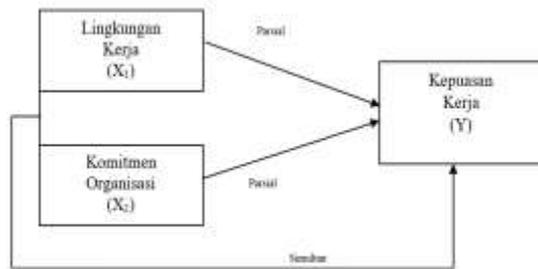
Beberapa penjelasan ahli tentang kepuasan kerja, seperti: Colquitt et al. (2015), Kreitner dan Kinicki (2011) dalam Safwandi, S., & Konadi, W. (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi menyenangkan yang berasal dari pengalaman dan pekerjaan seseorang atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan Davis dan Newstrom (2005) mendeskripsikan "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka".

Oleh karenanya, banyak hal yang mempengaruhi atau sebagai indikator kepuasan kerja pegawai, yang menurut Gilmer (Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). diantaranya faktor (1) Kesempatan untuk maju., (2) Kemauan kerja. (3) Gaji. (4) Organisasi dan manajemen. (5) Pengawasan/Supervisi. (6) Faktor Intrinsik dan pekerjaan. (7) Kondisi kerja. (8) Aspek sosial dalam pekerjaan. (9) Komunikasi. Dan (10) Fasilitas.

Menurut Robbins (2015), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Mathis & Jackson (2016) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

Metode dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian ini berupa survei dan merupakan penelitiann kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk memperoleh penjelasan secara umum mengenai gejala yang diteliti, maka yang pokok adalah keterwakilan sampel atau responden, alat analisis dan teori memadai serta membandingkan penelitian yang relevan. Metode penelitian korelasi suatu penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar dua atau lebih variabel yang sedang diteliti (Marwan, 2023).

Metode Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan regresi linear berganda dengan

bantuan SPSS. Data analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial dengan penjelasan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Komitmen organisasi

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30 (Sugiyono, 2020). Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Indikator Pertanyaan	Pearson Correlation	Korelasi Minimal	Keterangan
Lingkungan Kerja			
LK1	0,705	>0,30	Valid
LK2	0,671	>0,30	Valid
LK3	0,482	>0,30	Valid
LK4	0,615	>0,30	Valid
LK5	0,691	>0,30	Valid
LK6	0,727	>0,30	Valid
LK7	0,622	>0,30	Valid
LK8	0,620	>0,30	Valid
LK9	0,568	>0,30	Valid
LK10	0,495	>0,30	Valid
Komitmen Organisasi			
KO1	0,463	>0,30	Valid
KO2	0,604	>0,30	Valid
KO3	0,837	>0,30	Valid
KO4	0,877	>0,30	Valid
KO5	0,850	>0,30	Valid
KO6	0,466	>0,30	Valid
KO7	0,911	>0,30	Valid
KO8	0,588	>0,30	Valid
KO9	0,873	>0,30	Valid
Kepuasan Kerja			
KK1	0,519	>0,30	Valid
KK2	0,452	>0,30	Valid
KK3	0,701	>0,30	Valid
KK4	0,461	>0,30	Valid
KK5	0,687	>0,30	Valid
KK6	0,772	>0,30	Valid
KK7	0,442	>0,30	Valid
KK8	0,692	>0,30	Valid
KK9	0,565	>0,30	Valid
KK10	0,538	>0,30	Valid

Dari tabel diatas keseluruhan nilai pearson correlation dari variabel menunjukan hasil Pearson Correlation > 0,30. Dapat disimpulkan bahwa indikator indikator independent dan dependent variable dinyatakan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cut Off	Ket
1.	Lingkungan kerja (X ₁)	10	0,819	>0,60	Reliabel
2.	Komitmen organisasi (X ₂)	9	0,861	>0,60	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (Y ₁)	10	0,766	>0,60	Reliabel

Dari hasil data yang diolah melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh kriteria yang dipersyaratkan.

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini adalah untuk menguji lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,416	3,363		5,476	0,000
Lingkungan kerja	0,258	0,084	0,344	3,052	0,004
Komitmen organisasi	0,382	0,086	0,500	4,435	0,000

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,461 + 0,258 X_1 + 0,382 X_2 + e$$

- 1) Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta adalah 18,461 hal ini berarti jika pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi konstan (bernilai 0), maka kepuasan kerja bernilai sebesar 18,461.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,258 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel lingkungan kerja (X₁) 1 satuan akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,258.
- 3) Koefisien regresi komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,382 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel komitmen organisasi (X₂) 1 satuan akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,382

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5 Uji Parsial

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Lingkungan kerja	3,052	1,677	0,004
Komitmen organisasi	4,435	1,677	0,000

- 1) Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha₁ diterima, hal ini berarti bahwa

lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat Jeunib Kabupaten Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} > t_{tabel} pada level 5% (3,052 > 1,677) dan nilai signifikan sebesar 0,008 < 0,05.

- 2) Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha₂ diterima, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat Jeunib Kabupaten Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} > t_{tabel} pada level 5% (4,435 > 1,677) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Pengujian Secara Simultan

Tabel 5 Uji Simultan

F Change	df1	df2	Sig. F Change
25,979	2	47	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant) Lingkungan kerja, Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} (25,979 > 3,20), dan nilai signifikan (sig) = 0,000 < 0,05. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha₃ diterima dan Ho₃ ditolak. Hal ini berarti bahwa artinya lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat Jeunib Kabupaten Bireuen

Pembahasan

Analisis Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di kantor Camat Jeunib, Kabupaten Bireuen. Hal ini terlihat dari nilai koefisien yang bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai, sikap pimpinan, dan suasana kerja yang harmonis, akan berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Ketika pegawai merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, kinerja yang lebih

optimal, serta loyalitas yang lebih besar terhadap institusi, yang pada akhirnya berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai di kantor Camat Jeunib.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra Apandi (2017) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Gerden Pekanbaru

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Pada penelitian ini, variabel komitmen organisasi terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Camat Jeunib, Kabupaten Bireuen. Nilai estimate yang menunjukkan angka positif menjadi bukti empiris bahwa semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasi di sini mencakup keterikatan emosional, rasa memiliki, serta loyalitas pegawai terhadap tujuan, nilai, dan misi organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan cenderung memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi secara maksimal, lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas, serta memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Di sisi lain, kepuasan kerja yang meningkat karena adanya komitmen organisasi juga dapat berdampak positif pada aspek lain seperti produktivitas kerja, loyalitas pegawai, serta penurunan tingkat absensi dan pergantian karyawan.

Dengan adanya komitmen yang kuat, pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga merasakan adanya ikatan emosional dengan organisasi, yang mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra Apandi (2017) menyatakan Hasil regresi linier menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya peran komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Camat Jeunib, Kabupaten Bireuen. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($25,979 > 3,20$), serta nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05.

Dengan kata lain, kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan komitmen organisasi yang kuat secara bersama-sama memberikan dampak yang positif dan berarti terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik maupun non-fisik, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan interpersonal yang positif di antara rekan kerja, serta suasana kerja yang harmonis. Semua ini berperan penting dalam menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai saat bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka dalam menjalankan tugas.

Di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama, merasa dihargai atas kontribusinya, serta memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik tanpa adanya komitmen organisasi mungkin tidak cukup untuk mempertahankan kepuasan kerja jangka panjang, karena pegawai juga memerlukan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap tempat mereka bekerja. Sebaliknya, komitmen organisasi yang tinggi tidak akan sepenuhnya efektif tanpa adanya dukungan lingkungan kerja yang mendukung, karena pegawai perlu merasa nyaman dan didukung secara fisik dan psikologis untuk mencapai performa terbaik mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herdiana & Yuniasih (2020) menunjukkan bahwa Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus mencakup pendekatan holistik yang memperhatikan kualitas lingkungan kerja dan memperkuat komitmen organisasi. Keduanya berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja

yang ideal, di mana pegawai merasa termotivasi, puas, dan loyal terhadap organisasi. Ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan serta menurunkan tingkat absensi dan turnover pegawai.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- a) Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat Jeunib Kabupaten Bireuen.
- b) Juga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat Jeunib Kabupaten Bireuen.
- c) Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada kantor camat Jeunib Kabupaten Bireuen.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Afandi, pandi (2017). *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Bintoro & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cet. 1. Gava Media, Yogyakarta
- Davis, Keith & John Newstrom (2005). *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Heri Herdiana, Yuyun Yuniasih (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Manajemen* 6(2), 135-142 , <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem> ISSN 2685-7057 (Online)

- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin K, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, ISBN: 978-623-449-205-7, https://www.researchgate.net/publication/394883730_PENELITIAN_KUALITATIF_KUANTITATIF_DAN_MIXED_METHODS_DILENGKAPI_ANALISIS_DATA_DENGAN_SPSS#fullTextFileContent
- Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Kreasi
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins S. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 69–78. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.362>
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Zulfitri, & Azhari. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh. *IndOmera*, 3(6), 1–11. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.296>