

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LPD DI KECAMATAN BULELENG

Komang Trisna Sari Dewi

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja
komangtrisnasaridewi@yahoo.com

Gede Supartawan

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Gedesupartawan@yahoo.com

ABSTRACT

The reason for this study was to determine the effect of organizational culture, organizational commitment and work facilities on job satisfaction at LPD in Buleleng District. The population in this study were all LPD employees in the Buleleng District, totaling 101 people. The sample used in this study were 81 employees. The data collection used was by using a questionnaire which was distributed to 81 employees in the LPD in Buleleng District. The data analysis technique in this study is to use multiple liner analysis. The results showed that organizational culture had an effect on employee job satisfaction at the LPD in Buleleng District. The results of the second test show that organizational commitment has an effect on job satisfaction of LPD employees in Buleleng District. The results of the third test show that work facilities have an effect on job satisfaction of LPD employees in Buleleng District.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Facilities and Job Satisfaction*

✉Corresponding author:

Email Address : komangtrisnasaridewi@yahoo.com (Singaraja, bali)

Received 10 Januari 2023, Accepted 16 Januari 2023, Published 1 Pebruari 2023

PENDAHULUAN

Lembaga Perkereditan Desa (LPD) berdasarkan dengan Perda Tingkat I di Bali Nomor 2 Tahun 1998 merupakan sebuah usaha di bidang informal dan menjadi salah satu lembaga keuangan makro yang dikelola langsung oleh Desa Adat, sehingga setiap Desa Adat memiliki satu LPD yang digunakan sebagai pengelolaan keuangan Desa. Perkembangan LPD dimulai dari awal tahun 1985 adalah 8 LPD dan pada tahun 2009 berkembang menjadi 1.379 LPD di Bali. Namun, dengan bertambahnya jumlah LPD, persaingan antar lembaga keuangan menjadi semakin ketat dan kompetitif.

Banyaknya proses transaksi yang menyebabkan semakin tingginya proses pengolahan maka secara otomatis menjadi sebuah tuntutan untuk membuat laporan tentang keuaan dengan lebih cepat, akurat dan

mudah dipahami oleh seluruh anggota. Hal ini yang menyebabkan sumber daya di LPD harus dipilih secara maksimal dan memiliki kejujuran serta integritas yang tinggi terkait pekerjaan yang diberikan dengan tingkat kepuasan kerja yang diterima. Selanjutnya, prestasi atau kegagalan LPD tidak lepas dari kepuasan kerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Sehingga untuk menilai proses keberhasilan dan kerugian dari suatu organisasi diukur salah satunya dengan kepuasan karyawannya.

Fasilitas yang didapatkan oleh karyawan LPD sangat mumpuni, namun hal ini tidak tersebar secara merata dirasakan oleh seluruh karyawan LPD. Karena berbeda LPD

berbeda permasalahan dan kondisi. Kemudian dilihat dari komitmen kerja karyawan secara implisit juga sama berbeda di masing-masing LPD. Hal ini juga tergantung dari sebuah kepemimpinan, budaya dan faktor lainnya.

Budaya organisasi adalah mentalitas setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi yang terkait dengan aturan atau standar perilaku dalam bekerja (Sinuhaji, 2013). Budaya organisasi dalam sebuah organisasi berhubungan erat dengan nilai, standar, perspektif, dan kemauan untuk bekerja keras yang dimiliki oleh setiap unit dari organisasi, dengan asumsi budaya organisasi itu baik, itu akan benar-benar ingin meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dipimpin oleh (Umam, 2010), (Hariyanto, 2021), (Pamungkas, 2012) dalam penelitiannya melaporkan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan, budaya yang baik dalam sebuah organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda menemukan bahwa budaya organisasi, komitmen kerja dan fasilitas malah berlaku sebaliknya tidak berhubungan secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan (Mora, Fandayani, & Suharyanto, 2020), (Sari, 2016).

Terlepas akan budaya organisasi dalam suatu organisasi, tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen mereka untuk bekerja. Dilihat dari penelitian yang dipimpin oleh (Sutrisno, 2011), (Iswanda, 2017), (Dewi, 2019) dalam penelitiannya, komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung pada kepuasan kerja karyawan. Dimana kewajiban karyawan terhadap organisasi dapat ditunjukkan atau dilihat dari berapa lama karyawan tersebut berfungsi di suatu organisasi dan bagaimana tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menentukan apakah pekerja tersebut akan bekerja di sana atau tidak. Komitmen organisasi adalah informasi tentang orang-orang dengan kontribusi mereka dalam organisasi tertentu (Sutrisno, 2011).

Kecamatan Buleleng memiliki tiga belas LPD dengan 101 pekerja pada tahun 2022, dimana LPD di Lokal Buleleng terdiri dari LPD Alap Sari, Petandakan, Buleleng, Kalibukbuk, Pamaron, Nagasepaha, Tukad Mungga, Penglatan, Poh Bergong, Penarukan, Alasangker, Sari Mekar dan Padang Keling. Berdasarkan informasi tersebut, maka dapat dimaklumi bahwa jumlah LPD yang dimanfaatkan masyarakat adalah 13 LPD, dimana penjelasan ahli memilih 13 LPD tersebut untuk dimanfaatkan masyarakat dengan alasan, ada beberapa LPD yang gagal dan ada beberapa LPD yang tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian di sana. LPD Kecamatan Buleleng dalam mensurvei presentasinya hanya menyoroti dari sisi keuangan, yang menyinggung Surat Edaran (SK) Pimpinan Bank Pembinaan Provinsi Bali tentang kerangka kerja Lembaga Perkreditan Rakyat (LPD). Dimana upaya pimpinan LPD di Kecamatan Buleleng dalam memperluas kepuasan kerjanya dengan memperkuat fasilitas kerja karyawan sehingga mereka mau dan lebih lanjut meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan fasilitas kerja harus dipertimbangkan oleh pimpinan LPD di Kecamatan Buleleng untuk memiliki pilihan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang secara maksimal.

Dilihat dari hasil capaian kredit sebagai indikasi komitmen dalam bekerja dilaporkan bahwa peningkatan capaian kredit paling tinggi adalah LPD Buleleng dengan tingkat persentase sebesar 40,4%, kemudian LPD Padang Keling dengan peningkatan sebesar 33%, namun jika dilihat dari penurunan pencapaian kredit LPD Di Kecamatan Buleleng paling tinggi adalah LPD Kalibukbuk sebesar 112,4% dan LPD Pentandakan sebesar 77,1%. Dimana peningkatan pencapaian kredit ini disebabkan oleh banyaknya nasabah yang melakukan pinjaman atau menambah pinjaman pada LPD, dan penurunan pencapaian pada beberapa LPD disebabkan oleh adanya nasabah yang menunggak pembayaran kredit

atau tidak membayar disaat yang ditentukan. Jika dilihat dari hasil capaian kredit LPD di Kecamatan Buleleng diketahui bahwa kurang maksimalnya karyawan LPD di Kecamatan Buleleng dalam memenuhi tujuan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa tidak puas yang dirasakan oleh karyawan LPD.

Budaya Organisasi

Sesuai (Slocum & Hellriegel, 2011) budaya organisasi adalah nilai, mewakili bermacam-macam individu dengan keyakinan, kecurigaan, dan sentimen tentang hal-hal yang hebat, khas, masuk akal dan penting, kualitas sosial dapat bervariasi antara organisasi yang berbeda. Budaya organisasi adalah kerangka nilai yang diterima dan mampu diketahui, diterapkan dan ditumbuhkan tanpa henti (Umam, 2010) Sedangkan (Robbins, 2015) mencirikan budaya organisasi sebagai suatu susunan kepentingan bersama yang dimiliki para karyawan yang bekerja pada suatu organisasi dari organisasi yang berbeda.

Komitmen Organisasi

Pengertian dari komitmen sebuah organisasi adalah sebuah perasaan bukti yang dapat dikenali dari karyawan dengan tujuan organisasi, sensasi menjadi bagian yang rumit yang dibuat oleh organisasi dan sensasi kesetiaan pekerja kepada organisasi (Gibson, Jhon, James, & Robert, 2012). Komitmen organisasi dicirikan sebagai sikap yang memperlihatkan dependensitas pekerja kepada sebuah organisasi dan siklus persisten di mana individu dari sebuah organisasi memperlihatkan sebuah kecemasan mereka kepada organisasinya dan kemakmurannya tanpa henti (Kaswan, 2012).

Fasilitas Kerja

Pengertiannya adalah suatu alat yang digunakan oleh pihak karyawan atas petunjuk dari sebuah organisasi sehingga dapat memaksimalkan hasil kerja karyawan (Josiah, 2011). Fasilitas ialah salah satu hal yang penting dalam bisnis bantuan, oleh karena itu

fasilitas saat ini, khususnya keadaan fasilitas, perencanaan dan kerapian luar dan dalam yang dirasakan oleh pembeli (Wibowo, 2013).

Kepuasan Kerja

(Robbins, 2015) menyatakan kepuasan kerja ialah kecenderungan baik tentang pekerjaan, yang muncul karena penilaian terhadap kualitasnya. Seorang individu dengan sentimen yang baik tentang pekerjaannya secara otomatis memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja dilakukan untuk meningkatkan semangat karyawan, meningkatkan efisiensi, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan keandalan pekerja dan tinggal bersama karyawan yang bekerja (Achmad, 2010).

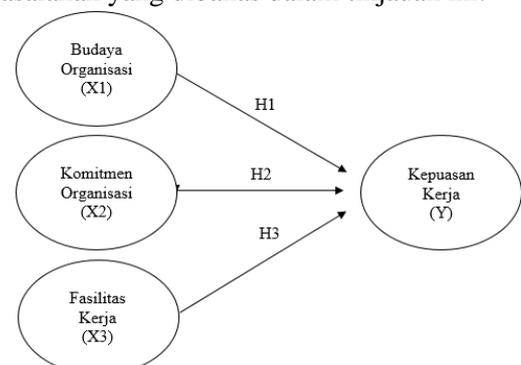
Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPD Di Kecamatan Buleleng.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPD Di Kecamatan Buleleng.

H3 :Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada LPD Di Kecamatan Buleleng.

Kerangka berpikir juga akan memudahkan pembaca untuk memahami pokok-pokok permasalahan yang dibahas dalam tinjauan ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan secara *cross sectional*.

Lokasi studi pada LPD yang ada di Kecamatan Buleleng. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas budaya organisasi, komitmen kerja dan fasilitas kerja. Selanjutnya variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi sebagai prosedur pengumpulan informasi sesuai dengan jumlah kuesioner pendapat yang sudah ditentukan dengan 81 orang karyawan LPD di seluruh Kabupaten Buleleng. Jumlah populasi yaitu sejumlah 101 karyawan yang ada di LPD di seluruh kecamatan Buleleng. Rumus besar sampel menggunakan rumus slovin. Setelah data dikumpulkan maka melakukan *cleaning* data selanjutnya tabulasi dan analisis univariat, bivariat kemudian analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari penelitan diperoleh melalui hasil penyebaran dari kuesioner kepada para karyawan LPD di Kecamatan Buleleng, didapatkan penyebaran data kepada 81 orang, didapatkan bahwa yang layak dipakai ialah 81 orang karyawan, kemudian diolah memakai system aplikasi SPSS Versi 21.0

Tabel 1 .Deskripsi Hasil Penyebaran Kuisioner

Kondisi Kuisioner	Jumlah	Keterangan
Baik dan Lengkap	81	Layak
Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Lengkap
Tidak Balik	0	Tidak Balik
Jumlah Total	81	

Sumber : Data Diolah, 2022)

Hasil uji validitas diselesaikan dengan standar koefisien hubungan antara indikator-indikator penelitian > 0,215 sebagai prasyarat sah. Mengingat nilai indikator penelitian yang lebih tinggi dari 0,215, dapat diartikan bahwa instrument pemeriksaan untuk variabel ini sah.

Uji reliabel diselesaikan untuk mengetahui nilai crombach alpha, yang lebih mencolok dari 0,60 sebagai hal penting untuk persyaratan reliabilitas. Dilihat dari taeb1 diatas bahwa semua variabel memiliki nilai reliabel. Dilihat dari hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui nilai Asymp Sig. (2-

Tailed) memiliki nilai 0,480 dimana nilai ini > Alpha, sehingga sangat mungkin beralasan informasi kuesioner yang digunakan tersebar secara teratur.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Budaya Organisasi	0,870	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,843	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,833	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,873	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah, 2022

Hasil penelitian yang disajikan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menandakan tidak ada multikolinearitas dalam hasil penelitian. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi, dengan maksud bahwa jika terjadi relaps terdapat ketidakseimbangan perbedaan dari residual yang dimulai dengan pengamatan yang satu kemudian ke pengamatan berikutnya.

Hasil penelitian yang disajikan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menandakan tidak ada multikolinearitas dalam hasil penelitian. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi, dengan maksud bahwa jika terjadi relaps terdapat ketidakseimbangan perbedaan dari residual yang dimulai dengan pengamatan yang satu kemudian ke pengamatan berikutnya.

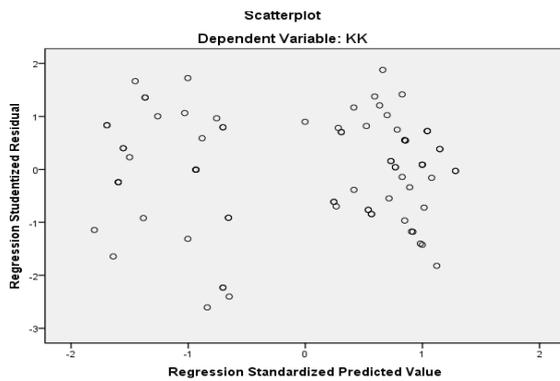
Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,161	6,218
Komitmen Organisasi	0,179	5,590
Fasilitas Kerja	0,280	3,573

Sumber : data diolah, 2022

Nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menandakan tidak ada multikolinearitas dalam hasil penelitian. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi, dengan maksud bahwa jika terjadi relaps terdapat ketidakseimbangan perbedaan dari residual yang dimulai dengan satu pengamatan kemudian

menyusul ke pengamatan berikutnya.



Gambar 2. Scatterplot

Dilihat dari Gambar 2. di atas dapat dikatakan bahwa penyebaran titik tersebar menyeluruh diantara nol, sehingga dapat disimpulkan regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0,385	0,165	
Budaya Organisasi	0,488	0,074	0,578
Komitmen Organisasi	0,175	0,081	0,180
Fasilitas Kerja	0,261	0,073	0,235

Sumber : data diolah, 2022

$$KK = 0,385 + 0,488 + 0,175 + 0,261 + 0,165$$

$$KK = 0,385 + 0,488 (\text{Budaya Organisasi}) + 0,175 (\text{Komitmen Organisasi}) + 0,261 (\text{Fasilitas Kerja}) + 0,165$$

Sehubungan dengan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Persamaan di atas disebutkan bahwa nilai konstanta untuk kepuasan kerja adalah sebesar 0,385, ini berarti bahwa apabila variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, fasilitas kerja bersifat tetap, maka kepuasan yang dihasilkan adalah sebesar 0,385
2. Persamaan di atas ditentukan bahwa koefisien variabel budaya organisasi 0,488 dengan arah positif artinya bahwa jika terjadi peningkatan sebesar satu kali budaya organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebanyak 0,488.

3. dengan arah positif artinya bahwa jika terjadi peningkatan sebesar satu kali budaya organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebanyak 0,488.
4. Persamaan diatas juga menunjukkan bahwa koefisien variabel komitmen organisasi dengan nilai 0,175 artinya bahwa
5. apabila terjadi peningkatan sebesar 1 komitmen kerja maka secara otomatis kepuasan kerja meningkat sebanyak 0,175.
6. Persamaan diatas juga melaporkan bahwa fasilitas kerja yang meningkat sebanyak 1 maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebanyak 0,261.

Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan analisis dengan hasilnya ditunjukkan pada tabel 5 bahwa nilai t budaya organisasi menunjukkan hasil 6,627. Selanjutnya komitmen organisasi sebanyak 2,175 sedangkan fasilitas kerja dengan nilai 3,56.

Nilai koefisien determinasi dilihat dari tabel 6 (pada lampiran) adalah 90,6%. Besarnya nilai koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 54,2%, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 16,1%, fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 20,3%.

Tabel 5. Hasil Uji T-Test

Model	T	Sig.
(Constant)	2,329	0,022
Budaya Organisasi	6,627	0,000
Komitmen Organisasi	2,175	0,033
Fasilitas Kerja	3,560	0,001

Sumber : data diolah, 2022

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai t budaya organisasi menunjukkan hasil 6,627. Selanjutnya Komitmen Organisasi sebanyak 2,175 sedangkan Fasilitas Kerja dengan nilai 3,56. Nilai koefisien determinasi dilihat dari Tabel 6. adalah 90,6%. Besarnya nilai koefisien determinasi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 54,2%, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 16,1%, Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 20,3%

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Pola Pengaruh	<i>R Square</i>	<i>Standarized Cefficient Beta</i>	<i>Correlation Zero- Order</i>	Determinasi
	($R^2 \times 100\%$)			
${}^p\text{KK BO}_1 \text{ KO}_2 \text{ FS}_3$	90,6	-	-	-
${}^p\text{KK BO}_1$	-	0,578	0,937	54,2
${}^p\text{KK KO}_2$	-	0,180	0,891	16,1
${}^p\text{KK FS}_3$	-	0,235	0,865	20,3

Sumber : data diolah, 2022

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi sebagai variabel independent dalam penelitian ini telah ditemukan memiliki pengaruh meningkatkan kepuasan karyawan. Hasilnya sangat jelas dan signifikan secara statistic dengan nilai signifikansi < nilai p. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karena memiliki tingkat yang signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi karyawan LPD di Kecamatan Buleleng berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang dimiliki oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya. Hasil penelitian sebelumnya juga menemukan hasil yang sama bahwa sebuah budaya dan organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Putra & Adnyani, 2019). Penelitian Harianto mengatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial dipengaruhi oleh adanya sebuah budaya dalam satu organisasi (Hariyanto, 2021).

Budaya sebuah organisasi berkaitan dengan sebuah nilai, norma, sikap dan sebuah etika yang dilaksanakan secara bersama dalam satu organisasi. Sehingga dengan terlaksananya sebuah budaya organisasi yang baik secara otomatis dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam sebuah Lembaga profit maupun non profit (Rivai, 2022). Adapun indikator dalam pelaksanaan sebuah budaya organisasi meliputi *innovation and risk taking*, *attention to detail*, sebuah orientasi dari hasil, orientasi dari orang, orientasi dari tim, agresivitas terakhir adalah stabilitas (Manery, Lengkong, & Saerang, 2018). Selain itu organisasi juga menjadi sebuah acuan untuk

berperilaku lebih positif sehingga dapat dijadikan sebuah pedoman untuk berperilaku yang lebih inovatif dan menciptakan sebuah inovasi dalam mengambil risiko dalam bekerja.

Dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang terjadi pada karyawan LPD Kecamatan Buleleng saat ini mempengaruhi kepuasan kerja yang didapatnya, dimana untuk situasi ini budaya organisasi yang terjadi selama pekerjaan karyawan dilihat dari kecenderungan karyawan dalam bekerja yaitu saling membantu. Kecenderungan untuk membantu karyawan yang berbeda sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sebelum jam kerja selesai. Selain itu pimpinan LPD juga dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat menjadi cerminan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang nantinya akan berdampak juga pada pencapaian dari tujuan organisasi.

Nilai dari budaya organisasi yang dianut oleh sebuah organisasi profit maupun non profit sangat diperlukan untuk dapat mengatasi permasalahan dan perubahan serta perkembangan. Nilai dari sebuah budaya organisasi akan menjadi acuan oleh setiap karyawan agar dapat menyelesaikan permasalahan mereka dengan baik. Kondisi inilah yang menyebabkan karyawan atau pegawai memiliki sebuah pedoman untuk bertindak dalam organisasi yang mana hilirisasinya menuju pada kepuasan karyawan (Putra & Adnyani, 2019). Dengan adanya budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan akan menimbulkan suasana atau situasi yang nyaman bagi karyawan LPD dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja bagi karyawan LPD.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen karyawan dalam sebuah organisasi menjadi salah satu yang memiliki

pengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng. Hasil ini juga dilihat signifikan secara statistic dengan nilai $p < 0,05$. Jangka waktu bekerja karyawan dapat menunjukkan komitmen karyawan untuk bekerja, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang terjadi di LPD di Kabupaten Buleleng sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi adalah keteguhan karyawan terhadap organisasi melalui pengakuan tujuan, untuk mencoba menjadi penting bagi organisasi (Josiah, 2011).

Selain itu, komitmen organisasi karyawan dapat dilihat juga pada kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan LPD yang sampai saat ini mampu memenuhi setiap aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan LPD di Kecamatan Buleleng akan menunjukkan bahwa mereka merasa puas dengan organisasi tempatnya bekerja. Kepuasan yang dirasakan karyawan berdampak juga dengan hasil kerja yang dicapai karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dipimpin oleh (Dahlius, 2016) dalam penelitiannya menyatakan variabel komitmen organisasi secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. (Dewi, 2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dilihat dari hasil yang sangat signifikan. (Iswanda, 2017) juga menemukan hasil yang sama.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng. Fasilitas kerja karyawan yang baik menunjukkan peningkatan kepuasan pada karyawan. Hasil ini juga signifikan secara statistic karena memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,001, dimana dapat dijelaskan bahwa fasilitas kerja yang diterima karyawan dalam bekerja berdampak secara langsung terhadap kepuasan kerjanya. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dahlius yang menyatakan fasilitas kerja menunjang kepuasan kerja karyawan (Dahlius, 2016)

Sumber daya secara fisik meliputi sebuah fasilitas yang ditawarkan kepada pengguna. Sesuatu yang penting dalam sebuah lingkungan kerja adalah tersedianya fasilitas dimulai dari kondisi fasilitas yang baik, desain interior, eksterior dan kebersihannya harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan karyawan secara langsung. Fasilitas kerja merupakan sarana prasarana dari sebuah organisasi untuk menunjang tujuan dari organisasi. Fasilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan LPD di Kecamatan Buleleng dirasakan sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dan mudah digunakan. Sehingga dengan fasilitas yang memadai dapat menunjang karyawan LPD dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mempercepat proses pekerjaan. Fasilitas kerja yang menunjang tentu saja akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan LPD Kecamatan Buleleng.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu indikator tercapainya beberapa determinan atau faktor yang secara maksimal mempengaruhi kepuasan. Hasil penelitian ini secara simultan menggunakan regresi linier ditemukan bahwa ketiga faktor ini menjadi pemicu kepuasan karyawan dapat ditimbulkan. Hasil penelitian sebelumnya belum ada yang membandingkan ketiga faktor ini secara bersama-sama. Ada berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan (Supriyadi, 2019), motivasi kerja (Hariyanto, 2021).

Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan sebuah budaya organisasi dalam suatu organisasi, komitmen karyawan dalam bekerja serta fasilitas yang didapatkan secara simultan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yang bekerja di LPD. Budaya organisasi dan komitmen memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan kepuasan karyawan dimana fasilitas yang dibagikan kepada karyawan akan menunjang keinginan melakukan inovasi dalam pekerjaan (Aziz & Muttaqijn, 2021). Hasil pekerjaan yang didapatkan juga semakin maksimal, di mana tempat bekerja menyediakan budaya berorganisasi dan komitmen rekan karyawan yang juga baik

KESIMPULAN

Dengan memperhatikan hasil eksplorasi yang telah selesai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng karena budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh lpd akan memberikan rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Kemudian komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng karena komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan LPD dalam bekerja menunjukkan kepuasannya terhadap pekerjaannya. Fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan LPD di Kecamatan Buleleng karena fasilitas kerja yang nyaman dan madai akan memudahkan karyawan LPD dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Secara simultan juga ditemukan bahwa budaya organisasi, fasilitas dan komitmen secara Bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di LPD. Implikasi dari penelitian ini bahwa kedepannya tiga faktor ini dapat diterapkan secara maksimal di setiap LPD di Kabupaten Buleleng baik budaya organisasi karyawan, komitmen kerjanya sampai pada fasilitas yang didapatkan perlu diperhatikan baik oleh pimpinan sehingga dapat semakin menunjang kepuasan karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *assidental* tidak total sampling hal ini dikarenakan banyaknya mobilitas pegawai/karyawan LPD sehingga sulit untuk bisa ditemui. Dengan adanya keterbatasan waktu maka pengambilan data menggunakan teknik *assidental*.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad. (2010). *Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi & Tanya Jawab)*. Bandung: Linda Karya.

Aziz, A., & Muttaqijn, M. I. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Pt. Korindo Heavy Industry. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2, 307–314. Retrieved from

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/view/4146%0Ahttp://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/download/4146/2381>

- Dahlius, A. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*.
- Dewi, N. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Gibson, J., Jhon, M., James, H., & Robert, K. (2012). *Organizations Behavior Structure Processes*. Singapura: McGraw-Hill Education.
- Hariyanto. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro*.
- Iswanda. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir*.
- Josiah, T. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi Lampung (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 16–29.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*,

- 3(2), 487–492. doi: 10.34007/jehss.v3i2.348
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pamungkas, A. R. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Stmik Adi Unggul Bhirawa (AUB) Surakarta*.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2014. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p05
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 85–95. doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15–30. doi: 10.21070/jbmp.v2i1.908
- Sinuhaji, E. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jasa Perhotelan (Studi Kasus Di Garuda Plaza Hotel Medan)*.
- Slocum & Hellriegel. (2011). *Principles of Organizational Behavior, Cengage Learning, South-Western*.
- Supriyadi, L. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Al-Risalah*, 8(2), 73–96. doi: 10.34005/alrisalah.v8i2.373
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.