



Nusantara Padangsidempuan. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(1), 2811-2817.
<https://doi.org/10.63822/7gdbe435>

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan kinerja, loyalitas, dan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks pendidikan tinggi, tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung layanan akademik dan administratif, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan institusi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Luthans, 2011). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi. Ambarwati et al. (2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat dibangun melalui budaya organisasi yang kuat, komitmen organisasi yang tinggi, serta iklim organisasi yang kondusif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel organisasi memiliki keterkaitan struktural dalam membentuk persepsi dan pengalaman kerja individu.

Lingkungan kerja menjadi salah satu determinan utama kepuasan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta hubungan interpersonal dalam organisasi (Sedarmayanti, 2018). Penelitian Dermawan dan Jakfar (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada sektor industri. Hal ini diperkuat oleh Saputra et al. (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Komitmen organisasi juga memiliki peran sentral dalam membentuk kepuasan kerja. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan, yang mencerminkan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi. Penelitian Armansyah et al. (2025) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). Selain itu, Wahyudi dan Sugiono (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, yang memperkuat pengaruh tidak langsung antarvariabel tersebut.

Budaya organisasi sebagai sistem nilai dan norma bersama dalam organisasi turut membentuk perilaku dan persepsi kerja karyawan (Schein, 2010). Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Putra & Dewi, 2021). Studi internasional oleh Liu et al. (2024) pada perguruan tinggi di Tiongkok menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengaruh teknologi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini relevan dengan konteks pendidikan tinggi yang semakin terdigitalisasi, termasuk di Indonesia. Berdasarkan kajian teoretis dan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi memiliki keterkaitan erat dalam membentuk kepuasan kerja. Namun, penelitian yang secara khusus menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi swasta, khususnya di wilayah Padangsidimpuan, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menekankan pada pengujian hipotesis dan pengukuran hubungan antarvariabel secara statistik (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan yang berjumlah 52 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 52 responden (Arikunto, 2018).

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Setiap variabel diukur berdasarkan indikator teoritis yang relevan dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan diuji reliabilitasnya menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai $\alpha > 0,70$ menunjukkan instrumen reliabel (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model regresi terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan jawaban responden. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan persepsi tenaga kependidikan terhadap lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, serta kepuasan kerja di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Mean	Std. Dev	Min	Max
1.	Lingkungan Kerja	3,69	1,11	2	5
2.	Komitmen Organisasi	3,60	1,11	2	5
3.	Budaya Organisasi	3,50	1,21	2	5
4.	Kepuasan Kerja	4,32	0,91	2,40	6,18

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa rata-rata skor lingkungan kerja sebesar 3,69, komitmen organisasi sebesar 3,60, dan budaya organisasi sebesar 3,50 yang menunjukkan kategori cukup baik hingga baik. Sementara itu, rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,32 yang mengindikasikan bahwa secara umum tenaga kependidikan memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa persepsi responden cenderung homogen. Hasil ini memberikan gambaran awal bahwa kondisi organisasi secara umum berada pada kategori positif.

2. Analisis Linier Berganda

Setelah dilakukan analisis deskriptif, tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
1.	Konstanta	0,429	0,306	1,402	0,167
2.	Lingkungan Kerja	0,391	0,057	6,865	0,000
3.	Komitmen Organisasi	0,374	0,058	6,453	0,000
4.	Budaya Organisasi	0,315	0,052	6,068	0,000

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0,429+0,391X_1+0,374X_2+0,315X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Artinya, setiap peningkatan pada lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan. Nilai signifikansi ketiga variabel ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Uji F (Simultan)

Selain uji parsial, penelitian ini juga melakukan uji simultan (uji F) untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F

F hitung	Sig.
56,34	0,000

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 56,34 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, model

regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dilakukan pengujian koefisien determinasi. Berikutnya digambarkan dalam table berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0,779	0,765

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,779. Hal ini berarti 77,9% variasi kepuasan kerja tenaga kependidikan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, motivasi kerja, atau faktor personal lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja, diikuti oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, penguatan komitmen organisasi, serta pengembangan budaya organisasi yang positif merupakan strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, merupakan determinan utama dalam membentuk persepsi dan sikap individu terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan interpersonal yang harmonis mampu menciptakan kondisi psikologis yang kondusif bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks tenaga kependidikan, ketersediaan fasilitas kerja, kejelasan sistem administrasi, serta hubungan kerja yang kooperatif menjadi faktor penting dalam meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Temuan ini juga memperkuat pendapat Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan kepuasan pegawai.

Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan emosional dan loyalitas tenaga kependidikan terhadap institusi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan, yang secara bersama-sama memengaruhi sikap individu terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Dalam konteks perguruan tinggi, komitmen organisasi

dapat terbentuk melalui rasa memiliki terhadap visi dan misi institusi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta dukungan pimpinan terhadap pengembangan pegawai. Dengan demikian, penguatan komitmen organisasi menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Selanjutnya, budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang kuat mencerminkan nilai, norma, dan praktik kerja yang disepakati bersama dalam organisasi (Schein, 2010). Budaya yang menekankan profesionalisme, kolaborasi, komunikasi terbuka, dan orientasi pelayanan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memberikan kejelasan peran bagi pegawai. Luthans (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta kepuasan pegawai karena individu merasa nilai pribadinya selaras dengan nilai organisasi. Dalam konteks Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan, budaya organisasi yang mendukung kerja tim dan pelayanan akademik yang berkualitas berpotensi memperkuat kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Secara simultan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 77,9%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor determinan yang kuat dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga kependidikan. Temuan ini konsisten dengan model manajemen sumber daya manusia yang menempatkan faktor lingkungan organisasi dan faktor psikologis sebagai elemen kunci dalam membentuk kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan sistemik yang mencakup perbaikan lingkungan kerja, penguatan komitmen organisasi, serta pengembangan budaya organisasi yang positif dan adaptif.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pimpinan universitas perlu memperhatikan kualitas fasilitas kerja, memperkuat komunikasi organisasi, serta membangun budaya kerja yang kolaboratif dan profesional. Selain itu, strategi peningkatan komitmen organisasi seperti pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan, serta pengembangan karier dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan. Secara parsial, ketiga variabel independen tersebut terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan fasilitas yang memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi, baik dalam bentuk keterikatan emosional, loyalitas, maupun rasa tanggung jawab terhadap institusi, turut memperkuat kepuasan kerja. Budaya organisasi yang positif, profesional, dan kolaboratif juga terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan

kontribusi sebesar 77,9% terhadap variasi kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja tenaga kependidikan perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, yaitu dengan memperbaiki kualitas lingkungan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta membangun budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada pelayanan. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi dan kualitas layanan pendidikan di Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, I., Sodikin, M., & Wahyono, D. (2024). *Membangun kepuasan kerja melalui budaya, komitmen dan iklim organisasi*. E-logis: Jurnal Ekonomi Logistik, 6(1). <https://doi.org/10.70375/e-logis.v7i1.65>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armansyah, T., Tanjung, R., Lestari, A. D., & Herman. (2025). *Organizational commitment, job satisfaction, and OCB among PT. XYZ employees*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(5), 3529–3540. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3412>
- Dermawan, F. A., & Jakfar, J. (2024). *The influence of organizational culture and work environment on employee job satisfaction at PT Cahaya Mas Cemerlang*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14321361>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Liu, Y., Li, Y., & Zhang, J. (2024). *Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: The role of technological influence in Chinese higher education*. BMC Psychology, 12, Article 536.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saputra, S. A. M., Karyadi, S., Usmia, S., Pujiastuti, E., & Setiawan, R. (2025). *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi*. Jurnal EMT KITA, 9(2), 592–598. <https://doi.org/10.35870/emt.v9i2.3975>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi, E. & Sugiono, E. (2024). *The influence of organizational culture, work environment and job stress on job satisfaction through organizational commitment as an intervening variable*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i2.16680>