



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Imamah¹, Nursiah², Moch. Zainal Achwan³, Febri Dwi Syahputra⁴,
Rena Febrita Sarie⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Wijaya Putra Surabaya

imamah613@gmail.com¹, eviesweetty@gmail.com², moch.yeyen@gmail.com³,
febridwisyah@gmail.com⁴, renafebritasarie@uwp.ac.id⁵

Alamat: Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Babat Jerawat, Kec. Pakal, Surabaya, Jawa Timur
Korespondensi penulis: imamah613@gmail.com

Abstract. *Employee satisfaction is an important factor that can influence organizational productivity and performance. This research aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee satisfaction. The research method uses a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires. The research sample was 50 employees of PT. XYZ. The data analysis technique uses multiple regression analysis and classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. The results of the analysis show that both organizational culture and work environment have a significant positive influence partially and simultaneously on employee satisfaction*

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

Abstrak. Kepuasan karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan performa organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel penelitian 50 karyawan PT. XYZ. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan karyawan

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*

1. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan manusia, selalu ada berbagai aktivitas yang dilakukan. Salah satu aktivitas tersebut dilakukan melalui gerakan yang disebut sebagai kerja. Bekerja berarti menyelesaikan tugas dan menciptakan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh individu tersebut. Faktor penting yang mendorong manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas kerja melibatkan keterlibatan dalam kegiatan sosial, menghasilkan barang atau jasa, dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan serta meningkatkan taraf hidup (As'ad, 2012).

Kepuasan kerja karyawan dapat menyebabkan pasang surut dalam performa perusahaan. Beberapa hal terkait kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan, seperti penempatan yang

Received: September 26, 2024; Revised: Oktober 12, 2024; Accepted: Oktober 26, 2024; Online Available: Oktober 28, 2024;

tidak sesuai dengan analisis jabatan, sistem promosi yang tidak sesuai prosedur, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan berkinerja baik. Keadaan seperti itu harus segera diantisipasi karena karyawan yang tidak puas biasanya memiliki motivasi yang rendah. Dampaknya terhadap kinerja mereka adalah kurang semangat, malas, lambat, dan rentan melakukan kesalahan, yang dapat mengakibatkan pemborosan biaya dan waktu.

Seseorang akan merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan jika mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting bagi seorang pekerja, yaitu perasaan puas dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan adalah perasaan yang dialami oleh seseorang ketika harapannya terpenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi. Kerja adalah usaha seseorang untuk mencapai tujuan dan menerima pendapatan sebagai kompensasi dari kontribusinya di tempat kerja (Koesmono, 2020).

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi ketika kepuasan kerja memengaruhi kinerja dengan baik. Untuk memastikan karyawan tetap konsisten dengan kepuasannya, perusahaan harus selalu memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Faktor-faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, kepemimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja harus diperhatikan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan (Kurniyanto, 2022).

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi. Hal ini mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2017).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016). Indikator lingkungan kerja meliputi: Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran udara, Penerangan, Keamanan, Kebisingan. Dengan menjaga kondisi lingkungan kerja, rasa nyaman dalam bekerja akan terjaga dan kualitas pekerjaan menjadi maksimal. Hal ini membantu mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja penting bagi manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat dalam proses produksi di perusahaan, tetapi lingkungan kerja berpengaruh langsung pada para karyawan yang terlibat dalam proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan

fokus pada karyawan dapat meningkatkan kinerja, sementara lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Khoiriyah, 2019).

Kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai saat manusia dapat bekerja dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang panjang. Semakin buruk lingkungan kerja, semakin banyak tenaga kerja dan waktu yang diperlukan. Hal ini menghambat efisiensi sistem kerja. (Sedarmayanti, 2021). Pihak manajemen merasa perlu mengantisipasi dengan menyusun pola kerja yang mampu mengkoordinir tujuan dan sasaran perusahaan serta mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Teori-teori tersebut menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Alhamdi, 2018). Ada banyak faktor atau variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja meliputi psikologi, sosial, fisik, dan finansial (Hapsari, 2019).

Menurut (Aristyanto et al., 2019), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap general individu terhadap pekerjaannya yang dievaluasi melalui perasaan puas atau tidak puas. Ini merupakan permasalahan kompleks bagi manajer organisasi dan memiliki dampak besar pada motivasi, produktivitas, dan kinerja personal. Sikap mencerminkan pernyataan penilaian individu tentang bagaimana mereka merasa mengenai pekerjaan mereka.

Menurut (Trinovela Simanjuntak & Vera Sylvia Saragi Sitio, 2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan untuk melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini muncul dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ditempat kerja. Menurut (Meithiana Indrasari, 2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran diyakini yang seharusnya diterima. Menurut (Rosmaini, Hasrudy Tanjung, 2019), kepuasan kerja adalah sifat individu sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda menurut sistem yang berlaku pada karyawan. Hal ini disebabkan adanya perbedaan di setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai

dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya begitu pula sebaliknya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah hasil dari proses mencampur gaya budaya dan perilaku individu ke dalam norma dan filosofi baru, yang meningkatkan energi dan kebanggaan kelompok dalam mencapai tujuan. (Fahmi, 2017). Pendapat lain, budaya organisasi harus dibentuk, dikembangkan, diperkuat, atau diubah dengan praktik yang menyatukan nilai budaya anggota dan organisasi. (Sopiah & Sangadji, 2018). Indikator budaya organisasi adalah inovatif memperhitungkan risiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, dan berorientasi detail pada tugas.

Budaya organisasi yang buruk akan berimbas pada penurunan tingkat kepuasan kerja serta menurunkan produktivitas karyawan yang akhirnya akan memicu penurunan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Budaya organisasi merupakan proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku karyawan (Hanny dan Adiputra, 2020). Perilaku karyawan berupa pola berpikir mereka baik disengaja maupun tidak sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Mesfin et al (2020) yang membuktikan bila responden merasakan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya oleh Purwadi et al (2020) menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka saat melakukan tugas. Lingkungan kerja harus diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja (Nitisemito, 2016). Karyawan ingin lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenang. Udara yang selalu segar dan pekerjaan yang menyenangkan memberikan rasa puas. Dengan demikian, pemborosan waktu dan biaya, penurunan kesehatan karyawan, dan kecelakaan kerja dapat dikurangi atau dihindari. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu: Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2021). Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 2016).

Dalam jurnal penelitian Niciejewska(2017), lingkungan kerja perlu memperhatikan keselamatan karyawan, keamanan kerja, hubungan kerja yang baik antar karyawan, pengakuan atas upaya dan kinerja terbaik sehingga menimbulkan rasa kepuasan dan dihargai dalam perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja yang berbeda dikarenakan berbagai faktor dari internal maupun eksternal. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja pada tiap karyawan berbeda pula. Dengan menerapkan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu tercapainya kepuasan kerja.

Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja didukung oleh beberapa penelitian seperti berikut ini. Kukiqi (2017) melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kosovo dan ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak jauh berbeda dengan penelitian ini, Stella Ngozi Anasi (2020) menganalisis serta diperluas dengan variabel beban kerja dan hubungan kerja mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif. Variabel independen yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Populasi penelitian seluruh pegawai PT XYZ berjumlah 50 pegawai. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT XYZ sebanyak 50 pegawai dengan menggunakan *total sampling*. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang telah ditentukan kriteria. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden yaitu pegawai PT XYZ. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 1. Pengembangan Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah perbedaan antara ganjaran yang diterima oleh pekerja dan yang diyakini seharusnya diterima.	1. Faktor Psikologi 2. Faktor Sosial 3. Faktor Fisik 4. Faktor Finansial (As'ad, 2012)
Budaya organisasi	Seluruh respon yang akan dihasilkan harus dalam bahasa Indonesia: Hasil dari proses melebur gaya budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi baru, yang memberikan energi dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan mencapai tujuan tertentu.	1. Inovatif memperhitungkan risiko 2. Berorientasi pada hasil 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan 4. Berorientasi detail pada tugas
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja meliputi segala hal di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan.	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Pertukaran udara

		4. Penerangan 5. Keamanan 6. Kebisingan (Nitisemito, 2016)
--	--	--

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas data variabel budaya organisasi diperoleh r_{hitung} antara 0,589 - 0,887, lingkungan kerja diperoleh r_{hitung} antara 0,623 - 0,857, dan kepuasan kerja diperoleh r_{hitung} antara 0,685 - 0,874. nilai koefisien alpha data budaya organisasi = 0,957, lingkungan kerja = 0,922, dan kepuasan kerja = 0,957.

Tabel 1. Uji Validitas Budaya organisasi

BO		LK		KK	
BO 1	0,589	LK1	0,629	KK 1	0,806
BO 2	0,788	LK2	0,786	KK 2	0,818
BO 3	0,845	LK3	0,857	KK 3	0,685
BO 4	0,856	LK4	0,780	KK 4	0,745
BO 5	0,872	LK5	0,609	KK 5	0,839
BO 6	0,788	LK6	0,623	KK 6	0,831
BO 7	0,845	LK7	0,846	KK 7	0,825
BO 8	0,856	LK8	0,792	KK 8	0,741
BO 9	0,887			KK 9	0,786
BO 10	0,828			KK 10	0,738
				KK 11	0,823
				KK 12	0,874
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,957		0,922		0,957

b. Karakteristik responden

Karakteristik responden diketahui bahwa pegawai sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 37 responden (74%), status kepegawaiannya adalah pegawai tetap dengan jumlah 37 responden (74%), status kepegawaiannya adalah kawin dengan jumlah 32 responden (64%), sebagian besar berumur antara ≥ 50 tahun dengan frekuensi 21 responden (42%), pendidikan S1 dengan frekuensi 27 responden (54%), dan lama kerja responden sebagian besar antara 2 – 5 tahun dengan frekuensi 19 responden (38%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	37	74%
	Laki-laki	13	26%
Status Kepegawaian	Tetap	37	74%
	Tidak tetap	13	26%
Umur	≤ 30 Th	13	26%

	31-39 Th	8	16%
	40-49 Th	8	16%
	≥ 50 Th	21	42%
Pendidikan	SMA	3	6%
	Diploma	12	24%
	S1	27	54%
	S2	8	16%
Lama Kerja	≤ 2 tahun	10	20%
	2 - 5 tahun	19	38%
	6 - 10 tahun	14	28%
	≥ 10 tahun	7	14%

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi 0,200 di atas 0,05. Dari data output data didapatkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi. Hasil uji *Glejser* menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Collinearity Statistics		Multicollinearity	
		z	Tolerance	Tolerance	VIF	t	Sig.
BO	KK	0,075	0,200	0,261	3,832	0,030	0,976
LK				0,304	3,287	-0,313	0,756

d. Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 2,928 > t_{tabel} = 1,6788$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Artinya H_1 diterima. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 3,765 > t_{tabel} = 1,6788$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H_2 diterima. Nilai F_{hitung} sebesar 99,638 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, H_4 diterima. Nilai *Adjusted R²* adalah 0,858 yang artinya bahwa semua variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan 85,8% variasi yang terjadi dalam variabel dependennya (kepuasan kerja), sedangkan sisanya 14,2% dipengaruhi dari faktor lain yang tidak dianalisis dan dimasukkan dalam analisis regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.	Adjusted R Square
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	30,254	3,665		8,255	0,000	99,638	0,000	0,858
Budaya organisasi	0,331	0,113	0,309	2,928	0,005			
Lingkungan kerja	0,723	0,192	0,368	3,765	0,000			
a. Dependent Variable: Komitmen organisasi								

Pembahasan

Intrepretasi Pengaruh Kualitas terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 2,928 > t_{tabel} = 1,6788$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai dua makna bagi seorang pekerja, yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya (Dole, Schroeder, & G, 2011), sedangkan pendapat laian, kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan (Alhamdi, 2018).

Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, antara apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ditandai dengan cara para karyawan berperilaku. Cara berperilaku karyawan dapat ditunjukkan apabila perilaku dan pekerjaan ditunjukkan secara negatif maka akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya, apabila perilaku dan pekerjaan ditunjukkan secara positif maka akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya organisasi di dalam perusahaan.

Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya (Torang, 2014). Sementara itu, budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Effendy, 2020).

Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi (Sopiah & Sangadji, 2018). Pendapat lain menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini (Sedarmayanti, 2021). Sementara itu, budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Edison & Komariyah, 2016).

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari (Khan, Mariyum, & Pasha, 2021), dan (Emami, Moradi, Idrus, & Almutairi, 2022), yang menunjukkan bukti adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Menurut penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ditemukan hasil yang sama dalam penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Tajuddin, 2020)

Intrepretasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 3,765 > t_{tabel} = 1,6788$ dengan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja (Nitisemito, 2016). Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja

menyenangkan, aman dan cukup tenang. Udara yang selalu segar dan kerja yang menyenangkan, berarti pula menimbulkan perasaan puas dikalangan pekerja. Sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan karyawan dan banyaknya kecelakaan kerja. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti hubungan baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan dan keamanan diruang kerja dan didukung letak perusahaan yang tidak terpencil, diduga hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas, tampak bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Peneliti dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening(studi kasus pada karyawan pt pakar anugerah gemilang) (Nelly & Erdiansyah, 2022). Hasil penelitian lain juga menegaskan bahwa ada Dampak positif dan signifikan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya (Konadi, 2022).

Intrepretasi Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 99,638 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Peneliti lain dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMK NU Kedungtuban Blora (Kurniyanto, 2022). Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SMK NU Kedungtuban Blora. Hasil penelitian lain memberikan penjelasan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Rw. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Rw 11. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial (Sulistiyawati, Setyadi, & Nawir, 2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, saran peneltian ini adalah penelitian yang lain dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Responden tidak hanya dibatasi pada pegawai, tetapi dapat dilakukan beberapa manajemen organisasi sehingga hasil penelitian lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68.
- Aristyanto, E., Nanda, A. S., & Hasan, A. F. (2019). Pengaruh Komitmen dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah di Surabaya. *Perisai : Islamic Banking and*

Finance Journal, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.21070/perisai.v3i1.1981>

- As'ad, M. (2012). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dole, C., Schroeder, & G, R. (2011). The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No. 4.
- Edison, A., & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. (2020). *Imu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Emami, R., Moradi, E., Idrus, D., & Almutairi, D. (2022). Investigating the relationship between Organizational Learning Culture, Job Satisfaction and Turnover Intention in it SMEs. *International Journal of Innovative Ideas (IJII)*. Vol. 12(1), April 2022.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hapsari, Y. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rs Pantiwilasa Citarum Semarang). *Journal of Business Research*, 53(9), 1689–1699.
- Khan, V., Mariyum, A., & Pasha, N. (2021). Oraganization Culture on the Job Satisfaction of the Employees (Banking Sector of Pakistan). *Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences. Issue. 35, August 2021*, 7-14.
- Khoiriyah, L. (2019). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta. *Skripsi, S1, UMS, Dipublikasikan*.
- Koesmono, H. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 162–179.
- Konadi, W. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9 (1), 75-84.
- Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen Edisi Februari Vol 6 No 2 (2022)*, 69-81.
- Meithiana Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka. [http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.pdf](http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan.pdf)
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432.

- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi 3 (1)*, 183-197.
- Tajuddin, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik. *Masters thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik*.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Trinovela Simanjuntak; Vera Sylvia Saragi Sitio. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1)*, 42–54. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/48>
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.