

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS
KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA**

Irvan Kurniawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
irvankurniawan.stiebima21@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

Julaiha

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
julaihastiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee job satisfaction at the Population and Civil Registration Office of Bima Regency. The approach used in this study is an associative approach. The population in the study amounted to 69 people, with a sample of 38 ASN. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature review. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, T-tests, and F-tests, processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 program. The results of the study indicate that organizational culture and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at the Population and Civil Registration Office of Bima Regency.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 69 orang dengan sampel ASN sejumlah 38 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi

linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Faktor penting ini mencakup kreativitas pegawai, yang memengaruhi kelancaran operasi organisasi dan kesuksesannya secara keseluruhan. Namun, banyak organisasi menghadapi masalah kualitas SDM yang rendah. Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan harus memprioritaskan pengelolaan SDM secara menyeluruh dan strategis. Ini melibatkan integrasi dan penyelarasan upaya pengelolaan SDM dengan visi dan misi organisasi. Pegawai, sebagai aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, harus fokus pada kinerja mereka untuk memastikan keberhasilan dan kemajuan organisasi. Menurut Sulistyawati (2022) sumber daya manusia adalah elemen penting untuk berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, seluruh kegiatan operasional perusahaan tentunya juga bergantung pada kinerja pegawai tidak hanya mengandalkan mesin. Dalam dunia kerja, sumber daya manusia dianggap bukan hanya sebagai faktor produksi tetapi juga sebagai aset berharga yang harus dikelola dan ditingkatkan. Keberhasilan pegawai atau organisasi bergantung pada kinerja pegawai yang unggul, yang dapat diraih melalui pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten. Selain itu, penerapan manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Hal ini karena perusahaan membutuhkan kontribusi pegawai yang diperhatikan kebutuhannya dan menunjukkan kinerja yang memuaskan. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai dan organisasi karena kinerja pegawai mencerminkan perasaan puas mereka terhadap atasan dan pekerjaan mereka. Seiringan dengan itu, Sikin (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja seorang pegawai mengacu pada hasil kerja, perilaku, dan sifat yang relevan dengan pekerjaan dalam batasan

tertentu yang ditetapkan oleh organisasi.berkaitan dengan hasil yang dicapai saat menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Hendra (2024) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Sedangkan menurut pendapat dari Yulistiyono dalam (Dameria & Ekawati, 2022), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan dapat dinilai oleh pegawai yang menjalani pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat memengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang puas biasanya memiliki pandangan positif dan antusias terhadap pekerjaan. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif dan malas. Faktor utama yang berkontribusi pada kepuasan kerja adalah adanya tantangan mental, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang kooperatif. Kepuasan kerja, menurut Kurniawan (2020), menggambarkan perasaan keseluruhan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Ini didasarkan pada perbedaan antara apa yang mereka terima dibandingkan dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selain itu, Siregar dan Linda (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan, termasuk perasaan dan perilaku dalam menjalankan tugas. Hal ini terkait dengan penilaian pekerjaan sebagai cara menghargai nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut. Faktorfaktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan, upah, promosi, supervisor, dan rekan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja dan sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Menurut Pawestri (2022) budaya sebagai berbagai interaksi yang mempengaruhi karakteristik kebiasaan masyarakat di lingkungan. Sedangkan menurut Kamaroellah dalam (Maitarini 2024) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau standar yang telah berlaku sejak lama, disepakati dan dipatuhi oleh para pihak anggota suatu organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah masalah organisasi. Kinerja organisasi bergantung pada

keselarasan nilai dan perspektif antara pegawai dan organisasi. Menurut Alasyari (2023) budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Pranitasari (2020) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk pegawai dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.. Budaya organisasi yang positif meningkatkan kenyamanan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Selain budaya organisasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga dianggap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kantor memiliki tata ruang yang tidak memadai, menyebabkan kepadatan dan ketidaknyamanan. Kepuasan kerja dinyatakan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kondisi dari sebuah lingkungan kerja juga menentukan perasaan pegawai saat melakukan pekerjaan. Nitisemito dalam (Fahlefi, 2023) mengatakan bahwa yang di maksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat menimbulkan rasa senang, nyaman dan betah di organisasi serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Kondisi” lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara pegawai dalam lingkungan kerja. Berkaitan dengan masalah penelitian, maka peneliti melakukan observasi awal pada pegawai bahwa pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Bima terdapat fenomena budaya organisasi pada organisasi pemerintahan. Adapun masalah yang muncul adalah tidak terciptanya budaya organisasi salah satunya ialah dalam hal profesionalisme dimana masih terdapat beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya karena kurangnya komitmen diri dan kreatifitas yang dimiliki. Lebih lanjut masalah lingkungan kerja mengenai suasana penerangan dan sirkulasi udara dalam ruangan kerja yang kurang baik. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai penghambat

dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan berdampak pada kepuasan kerja para pegawai.

TELAAH LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan standar perilaku yang diterima dan dibagikan oleh anggota organisasi. Menurut Mathis & Jackson dalam (Fahlefi, 2023) komitmen organisasional adalah tingkatan dimana pegawai yakin dan mau menerima tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Pegawai yang memiliki kepuasan dengan pekerjaannya relatif lebih berkomitmen dengan organisasi. Sedangkan (Habudin, 2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah bentuk keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami oleh anggota organisasi sehingga akan memberikan makna ataupun arti tersendiri bagi organisasi dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi budaya merupakan suatu kebiasaan, sedangkan budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan Febrianti (2024), yaitu :

- a. Perubahan sikap perilaku artinya berubahnya suatu perilaku yang secara ilmiah (sebenarnya) menjadi berubah karena beberapa faktor seperti pergaulan dan lain-lain.
- b. Kerja sama dalam organisasi artinya pegawai tidak dapat bekerja sendiri tetapi harus berkoordinasi dengan pegawai lainnya.
- c. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya.
- d. Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, menurut Junaidi, (2021), mencakup segala aspek sekitar pekerja yang memengaruhi kinerja mereka. Organisasi perlu memperhatikan

aspek internal dan eksternal lingkungan kerja untuk memastikan kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Marbun dan Jufrizen (2022) lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk melakukan tugas sehari-hari. Ketika tempat kerja memiliki kondisi yang baik dan mendukung, pegawai merasa aman, nyaman, dan mendorong pegawai untuk mengeluarkan performa terbaik mereka. Menurut Juliani (2023) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
- c. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dijadikan sikap yang umumnya dimiliki oleh setiap individu pada pekerjaannya. Individu mempunyai rasa puas pada pekerjaannya akan ditunjukkan dengan sikap yang selalu optimis untuk memberikan yang terbaik pada pekerjaannya tersebut. Individu yang tidak memiliki rasa ketidakpuasan pada pekerjaannya maka akan ditunjukkan dengan sikap negatifnya pada pekerjaan. Mochamad Irfan (2022), kepuasan kerja berarti semua emosi yang tepat dirasakan oleh pegawai pada kelompok atau organisasi di dalam perusahaan. Organisasi harus meraih keberhasilan dan keunggulan pada organisasi yang berarti. Dengan meningkatkan jumlah kepuasan kerja dapat membantu perusahaan untuk

memperoleh tujuannya dan memperluas keuntungan. Adapun menurut Rahmawati (2023) ada delapan indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Upah. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima.
- b. Promosi. Kesempatan untuk promosi mengukur sejauh mana kepuasan kerja pegawai. kebijakan promosi harus dilakukan dengan adil, dimana setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk mendapat promosi.
- c. *Supervise*. Ini untuk mengukur kepuasan kerja individu terhadap atasannya. Pegawai rata-rata lebih suka bekerja dengan atasan yang mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat dengan bawahannya.
- d. Penghargaan. Aspek ini untuk mengukur sejauh mana pegawai merasa puas terhadap penghargaan yang telah diberikan berdasarkan hasil kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisioner dan skala likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima yang berjumlah 69 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai Aparatut Sipil Negara berjumlah 38 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memuat hasil dan pembahasan yang merupakan bagian utama artikel ilmiah berisi hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dapat dilengkapi dengan tabel atau grafik, untuk memperjelas hasil penelitian.

Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	12.248	7.263		1.686	.101
	Budaya Organisasi	.528	.153	.485	3.449	.001
	Lingkungan Kerja	.231	.139	.234	1.666	.105
<i>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>						

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26

Persamaan regresi linier berganda di dapat $Y = 12.248 + 0,528 X_1 + 0,231 X_2$ dari hasil pada table di atas dapat menunjukkan bahwa konstantan $a = 12.248$ artinya jika Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja konstan atau sama dengan nol maka Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabuapten Bima akan naik sebesar 12.248. Koefisien variabel $X_1 = 0,528$ artinya jika Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan dimana Lingkungan Kerja konstan maka Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabuapten Bima akan naik sebesar 0,528. Koefisien variabel $X_2 = 0,231$ artinya jika Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan dimana Budaya Organisasi konstan maka Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabuapten Bima akan naik sebesar 0,231.

Tabel 2 Hasil Uji Koefesien Korelasi

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error Of The Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.561 ^a	.514	.275	2.40327	1.946
A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi					
B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Data Olahan SPSS versi 26

:

Tabel 3 Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah Sedang
0,40 – 0,599	Kuat
0,60 – 0,799	Sangat Kuat
0,80 – 1,000	

Sumber : Sugiyono (2016)

Nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,561 artinya tingkat keeratan hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dikategorikan sedang yaitu sebesar 0,56. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error Of The Estimate</i>	<i>Durbin Watson</i>
1	.561 ^a	.514	.275	2.40327	1.946
A. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi					
B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber Data Olahan SPSS Versi 26

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Rsquare*) yang diperoleh sebesar 0,514 atau 51,40% sedangkan sisanya 48,60%% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	12.248	7.263		1.686	.101
	Budaya Organisasi	.528	.153	.485	3.449	.001
	Lingkungan Kerja	.231	.139	.234	1.666	.105
a. <i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>						

Sumber Data Olahan Versi SPSS 26

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.449 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.685 ($3.449 > 1.685$) maka hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima . Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya $0,101 < 0,05$ Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima (H_1 di terima) di dukung oleh penelitian dari kair et al ., (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.666 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.685 ($1.666 < 1.685$) maka hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya $0,105 > 0,05$ Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima (H_2 di tolak) hal ini di dukung oleh penelitian dari Fenianti & Nawawi (2023) bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat.

Tabel 6. Hasil Uji f (Uji Simultan)

Anova^a						
<i>Model</i>		<i>Sum Of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	92.693	2	46.347	8.024	.001 ^b
	<i>Residual</i>	202.149	35	5.776		
	<i>Total</i>	294.842	37			
A. <i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>						
B. <i>Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi</i>						

Sumber Data Olahan SPSS Versi 26

Hasil statistik uji F untuk variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.024 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,24 ($8.024 > 3,24$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), jadi hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara bersama-sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti *et al.*, (2024) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dengan variabel dependent Kepuasan Kerja dengan variabel independen Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara bersama-sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Bagi peneliti selanjutnya disarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian

lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat diberagam. Penambahan variabel baru seperti Kualitas Pelayanan, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena tentang Kepuasan Kerja dengan lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya menyarankan agar melakukan penelitian sejenis, seperti meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alasyari, Ajid, Irpan, Alkhomas, & Sofrotun. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Syntax Admiration, 4(1), 117–124.
- Budaya, D., Tiomantara Dan I, V. K., & Adiputra, G. (2021). *Tiomantara dan Adiputra: Pengaruh Lingkungan Kerja Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. III(3), 853–863
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. MMU Jakarta*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4(2), 417-426.
- Fahlefi, M. R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Di PT Solusindo Kreasi Jayatech*. Jurnal Riset Manajemen, 1(1), 127-138.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 5(3), 611-618.
- Febrianti, R. T., Yusuf, M., & Badar, M. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Catatan Sipil Kabupaten Bima*. Jurnal Nusa Manajemen, 1(2), 297-307.
- Ghozali, I. .(2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9).Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). Locus Of Control Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 4(1), 43–55.
- Hendra, H. G., Candana, D. M., & Afuan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. *Ebisnis Manajemen*, 2(3), 80-96.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–439. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Irma, & Yusuf. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Matahari Department Store. Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72-85
- Kair, A. F., Magito, M., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 47-59.
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 59-64.
- Pawestri Muhammad Robi Nurwahyudi Zaenab Alboneh, W., Pawestri, W., Robi Nurwahyudi, M., Alboneh, Z., & Widya Wiwaha, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha Vol. 2 No 2*
- Pranitasari. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11,(1), 46–61.
- Ratmawati, R., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai UKM Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 197-210.

- Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurkami: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(3), 286–294.
- Sikin, & Akhmad Faozan. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KSPS BMT Ben Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, 9(1), 251–260. <http://jurnal.stkipppersada.ac.id/jurnal/index.php/jpe>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV . Alfabeta Bandung
- Supriyanto, A. *et al.* (2021) „Pemanfaatan Social Media Sebagai Pemasaran Bisnis Di Era Society 5.0“, *Janaka: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kewirausahaan Indonesia*, 2(2),