

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

Rena Tri Febrianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
renatريفrianti.stiebima20@gmail.com

Muhammad Yusuf

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

Muh Badar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
muhammadbadarbedo@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee job satisfaction at the Bima Regency Population and Civil Registration Service. The approach used in the research is an associative approach. The population in the study was 121 people with a sample of 35 ASN people. The data collection techniques used were observation, questionnaires and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test and F test which were processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. that Organizational Culture and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction at the Bima Regency Population and Civil Registration Service.

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 Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 121 orang dengan sampel ASN sejumlah 35 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) version 20. 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.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi jalannya suatu organisasi dan juga merupakan kunci bagi perkembangan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam jalannya organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh pegawai, jadi pegawai ialah faktor yang paling penting dalam segala aktivitas di dalam institusi/ organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja. Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Pegawai yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional pegawai, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang mana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, pegawai yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi Wibowo dalam Putra (2019). Robbins (2015) menyatakan budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan

menghasilkan kepuasan yang baik. Novitasari (2021) menyatakan bahwa budaya dapat mewujudkan keinginan dan aspirasi dari para anggota organisasi, dengan hal demikian maka budaya dapat menciptakan kepuasan dan merupakan sumber yang kuat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai perlu adanya faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para pegawai melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan para pegawai bekerja secara optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2019). Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan akan merasakan puas dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak puas dan merasa tidak nyaman. Berdasarkan hasil observasi awal, yang dilakukan peneliti di Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima ditemukan bahwa dalam budaya organisasi masih ada pegawai yang tidak terbuka dalam menyampaikan informasi, masih ada pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja. observasi terkait lingkungan kerja kondisi suhu ruangan masih panas, kurang harmonisnya hubungan sesama pegawai.

TELAAH LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma sosial dan kebiasaan yang sudah di terima oleh organisasi sebagai suatu kebenaran oleh semua anggota dalam organisasi, Novitasari (2021). Rivai (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai dan sikap keyakinan yang di miliki bersama anggota organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018)

berpendapat bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai norma-norma yang di kembangkan dalam organisasi yang di jadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (dalam Wahyuniardi, 2018), yaitu :

- a. Perubahan sikap prilaku artinya berubahnya suatu prilaku 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 berdampingan 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

Sedamayanti (2018) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerjayang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya di mana seseorang bekerja. Dameria (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti dalam Baribin (2021) terdiri atas:

- a. Penerangan, berjalannya suatu organisasi tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang konddisi kerja
- b. Ruang gerak, posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan sebagainya

- c. Hubungan kerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas yang di embanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkadang dalam pekerjaan Pranasari (2020). Pemahaman serupa juga di kemukakan Wibowo (2018) Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pegawai. Hasibuan (2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikator Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2015)

- a. Pekerjaan : jenis perbuatan atau kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah
- b. Pengawas : pihak yang memegang tanggung jawab untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan suatu kegiatan
- c. Rekan kerja : sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya

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 Pencatatan 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 Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yang berjumlah 121 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai Aparatut Sipil Negara berjumlah 35 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Nilai Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-6,814	3,476		-1,961	,059		
1 Budaya Organisasi	,705	,162	,505	4,358	,000	,325	3,073
Lingkungan Kerja	,461	,114	,469	4,048	,000	,325	3,073

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = -6,814 + 0,705X_1 - 0,461X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -6,814 yang menyatakan jika variabel X₁, X₂ sama dengan nol, yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, maka Kepuasan kerja adalah sebesar -6,814.
- Koefisien Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,705 berarti peningkatan variabel X₁ sebesar 1 satuan maka Budaya Organisasi meningkat 0,705.
- Koefisien Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,461 berarti peningkatan variabel X₂ sebesar 1 satuan maka Lingkungan Kerja meningkat sebesar 0,461

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Budaya Organisasi (X₁) Lingkungan Kerja(X₂), berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 2. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,930 _a	,865	,856	1,647	2,016

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,921. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,921 artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan sangat kuat. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 3. Pedoman Tingkat Pengaruh

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

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,930 _a	,865	,856	1,647	2,016

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,865. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 86,5%, sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 11. Nilai Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6,814	3,476		1,961	,059		
Budaya Organisasi	,705	,162	,505	4,358	,000	,325	3,073
Lingkungan Kerja	,461	,114	,469	4,048	,000	,325	3,073

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2024

H1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kopetensi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,358 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($4,358 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Yakub, (2017) yang menyatakan ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dan di perkuat oleh Nofitasari (2021) ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .

H2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,048 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($4,048 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Irma (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian ini di perkuat oleh Ningsih (2023) ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Kesetariatan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Uji F (Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	536,631	2	268,315	98,898	,000 ^b
Residual	84,104	31	2,713		
Total	620,735	33			

a. Dependent Variable:Kepuasani Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 98,898 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Ftabel = $df_1 (k-1)$ $df_2 (n-k)$ atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel:

$$df_1: 3 - 1 = 2$$

$$df_2: 34 - 3 = 31$$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabel adalah 2,911. Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $98,898 > 2,911$ Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga

keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Catatan Sipil Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai Catatan Sipil Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Catatan Sipil Kabupaten Bima. Adapun dari hasil penelitian tersebut terdapat saran yang dapat di sampaikan yaitu perlu menjaga budaya organisasi yang sudah ada dan berusaha meningkatkan dampak positif tersebut pada organisasi dalam mencapai kepuasan kerja dan memperhatikan lagi lingkungan kerja sehingga pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang maksimal. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
- Embron. E.Y.A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 111-125.
- Ningsih, N., Ahmadi, R. S., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 1(1), 38-47.
- Nofitasari, T. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Rawung, I., Lumapow, L., & Kaligis, J. N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Samudra Mandiri Sentosa Kota Bitung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(8).
- Ritonga, S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 361-368.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.