

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION OF KARAWANG REGENCY BAPPEDA EMPLOYEES

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN KARAWANG

Ahmad Riatna Sandika¹, Sari Marliani², July Yuliatwati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn21.ahmadsandika@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,

july.yuliatwati@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and organizational culture on the job satisfaction of employees of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Karawang Regency. The research method used is quantitative with a descriptive and verifiable approach. The sample was 30 respondents using multiple linear regression tests, with SPSS v.26 software. Data was obtained through observation and interviews. The t-test, the F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results of the study can be concluded that the work environment variable obtained an average score of 112.5 with a scale range of 86 – 111 with a good category, the organizational culture variable obtained an average score of 99.1 with a scale range of 86-111 with fairly good criteria, the work satisfaction variable obtained an average score of 109.2 with a scale range of 86-111 with good criteria. Partially, the work environment variable had a positive and significant effect on the work satisfaction variable with a significance of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $6,536 > t\text{-table of } 2,048$. Partially, the organizational culture variable had a positive effect with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a t-value of $3,736 > 2,048$. Stealthily, the variables of organizational culture and work environment had a positive effect on the variables of job satisfaction with a significance of $0.000 < 0.05$ and f-calculation $48,746 > \text{from f-table } 3,350$. The coefficient of determination (R^2) of 78.3% shows that organizational culture and work environment variables affect job satisfaction while the value of 21.7% is to explain that the factors are obtained from other factors that have not been studied in this stud.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction, BAPPEDA Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampelnya 30 responden dengan menggunakan uji regresi linear berganda, dengan software spss v.26. Data diperoleh melalui observasi dan wawancara. Uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian dapat di simpulkan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata rata 112.5 dengan rentang skala 86 – 111 dengan kategori baik, variabel budaya organisasi memperoleh nilai rata – rata 99.1 dengan rentang skala 86-111 dengan kriteria cukup baik, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata – rata 109.2 rentang skala 86-111 kriteria baik. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitungnya $6.536 > t\text{-tabel } 2.048$. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan nilai t-hitungnya $3.736 > 2.048$. Secara silmutan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ dan f-hitungnya $48.746 > \text{dari f-tabel } 3.350$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 78.3% menunjukkan bahwa, variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan nilai 21,7% yaitu menjelaskan bahwa faktor - faktor diperoleh dari faktor - faktor lain yang belum diteliti pada penelitian.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, BAPPEDA Karawang

PENDAHULUAN

Organisasi dapat dipahami sebagai skema dari berbagai unsur yang saling

berkomunikasi untuk menggapai sebuah tujuan yang satu. Dalam ranah pemerintahan, organisasi memegang

peran krusial dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan publik. organisasi yang memiliki peranan dalam perkembangan pembangunan di tingkat daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Manajemen dalam sebuah organisasi berfungsi utama untuk menyelaraskan dan mengatur pemanfaatan sumber daya secara efisien demi meraih tujuan yang telah direncanakan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan vital dalam mengorganisasikan dan membina pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal serta merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia yakni sebuah krusial dalam suatu kelompok. Dalam organisasi berskala luas, peran sumber daya manusia dianggap sangat berpengaruh terhadap proses pengembangan usaha, sehingga keberadaannya semakin vital dalam mendukung kemajuan organisasi. Bappeda Kabupaten Karawang didirikan sebagai jawaban atas perlunya perencanaan pembangunan yang sistematis dan efisien, sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 mengenai sistem perencanaan pembangunan nasional. Lembaga ini memiliki peran untuk mendukung Bupati dalam merumuskan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan serta mengevaluasi pelaksanaannya.

Kepuasan kerja merupakan aspek krusial dalam dunia kerja, yang berkaitan erat dengan tingkat kesejahteraan, motivasi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang puas mempunyai tingkat efisiensi yang lebih besar dan berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Affandi, P 2018)

Lingkungan kerja dianggap ideal apabila memungkinkan pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam suasana

yang baik, sehat, dan aman. Sebaliknya, lingkungan tempat kerja yang kurang mendukung dapat menyurutkan motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mendorong semangat kerja sangat penting, karena hal ini akan mempengaruhi baik terhadap pegawai (Nitisemito, 2018)

Budaya dapat dipahami sebagai pola membantu organisasi dalam mengatasi tantangan dari lingkungan eksternal serta menjaga keharmonisan internal. Karena pola ini telah terbukti efektif, maka penting untuk mengarjakan dan diterapkan kepada pegawai baru sebagai pedoman yang tepat dalam memahami, berpikir, dan berinteraksi sesama rekan kerja di lingkungan organisasi. (Schein, E. 2020). Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di kantor Bappeda Kabupaten Karawang merupakan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) kabupaten yang memainkan peran penting dalam perencanaan dan pengembangan daerah dengan fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik yang lebih baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai BAPPEDA, peneliti mendapatkan adanya permasalahan kerja pegawai yang kurang puas terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketidakpuasan ini di sebabkan kurangnya kesempatan pengembangan karir atau promosi jabatan selain itu pegawai lama belum mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan pegawai, pekerjaan yang monoton Sedangkan faktor yang mengurangi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Seperti tata letak yang sempit sehingga menyebabkan pegawai ruang gerak bekerja kurang nyaman, hubungan yang kurang harmonis sesama pegawai. Faktor lainnya adalah budaya

organisasi yang kurang mendukung seperti kerja sama team yang kurang, kurang inovasi dari atasan dan kurangnya komunikasi antar pegawai. Hal ini yang menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti melakukan pra survey terhadap X1, X2, dan Y dengan melakukan pra survey sebanyak 30 orang di bappeda karawang.

Berikut hasil survey kepuasan kerja pegawai PT. BAPPEDA Kab Krawang

Tabel 1. 1 Pra Survei Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai BAPPEDA Kab.Karawang

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
Pekerjaan						
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari.	1	2	8	12	10
Kompensasi						
2.	Saya merasa kompensasi (gaji dan tunjangan) yang terima sudah sesuai dengan pekerjaan.	3	2	9	8	9
Kesempatan pengembangan Karir						
3.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri.	3		8	14	7
Rekan Kerja						
4.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan tim.	3	1	5	13	10
Lingkungan Kerja						
5.	Saya merasa lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan.	1	1	6	14	10

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Kuesioner 2025

Pada Tabel 1.1 Berdasarkan data tabel di atas bahwa hasil dari kuesioner kepuasan tidak 100% dapat disimpulkan ada beberapa pegawai yang belum merasakan kepuasan kerja, oleh karena itu Pemimpin harus lebih memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dengan memenuhi kebutuhan pegawai.

Untuk menjawab permasalahan lingkungan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang peneliti melakukan pra-survei kepada 30 responden

Berikut hasil survey lingkungan kerja pegawai PT. BAPPEDA Kab Krawang

Tabel 1. 2 Pra-survei Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Bappeda kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
Fisik						
1.	Penerangan di tempat kerja sudah memadai dan mendukung aktivitas kerja	2	1	11	12	6
2.	Suhu udara di ruang kerja nyaman untuk bekerja.	1	4	10	11	6
3.	kebersihan tempat kerja terjaga dengan baik.	2	2	7	12	9
Non Fisik						
4.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	1	2	10	11	8
5.	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik dan profesional.	2	5	4	12	9

Sumber: Olah Data Kuesioner Pra Survei 2025

Pada tabel 1.2 berdasarkan data tabel di atas bahwa hasil dari kuesioner lingkungan kerja tidak 100% dapat disimpulkan ada beberapa pegawai yang belum merasakan lingkungan kerja yang baik, oleh karena itu Pemimpin harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dengan memenuhi kebutuhan pegawai.

Untuk menggambarkan Budaya Organisasi pegawai Bappeda Kabupaten Karawang peneliti melakukan pra-survei kepada 30 responden

Tabel 1. 3 Pra-Survey Budaya Organisasi Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
Inovasi dan Resiko						
1.	Organisasi saya mendorong inovasi dan ide-ide kreatif dalam pekerjaan.	1	4	7	13	7
Orientasi Hasil						
2.	Organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai.	1	2	10	13	6
Kepedulian Terhadap Pegawai						
3.	Saya merasakan adanya semangat kerja sama dalam tim di tempat kerja.	2	2	7	13	8
Stabilitas dan Aturan Organisasi						
4.	Saya merasa adanya kedisiplinan dalam organisasi terkait kebijakan dan keputusan.	2	5	7	10	8
Kerja Sama Tim dan Komunikasi						
5.	Organisasi memiliki aturan kerja yang konsisten dan diterapkan dengan baik.	3	1	8	15	5

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2025

Pada tabel 1.3 berdasarkan data tabel di atas bahwa hasil dari kuesioner budaya organisasi tidak 100% dapat

disimpulkan ada beberapa pegawai yang belum mendapatkan budaya organisasi yang baik, oleh karena itu Pemimpin harus lebih memperhatikan budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai dengan memenuhi kebutuhan pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan dukungan dari Lingkungan Kerja mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja dibuktikan oleh Al-Romeedy (2019), dan Senen (2021). Ini berbeda dengan penelitian (Indra & Rialmi, 2022) dan (Lilis Sulistyani, 2024) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. Penelitian ini akan mengisi gap tersebut dengan meneliti bagaimana keterikatan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang. Dengan uraian di atas tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang"**.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Bappeda Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hitt, Black, & Porter (2012), manajemen merupakan serangkaian proses dalam mengumpulkan serta memanfaatkan berbagai sumber daya yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu guna menyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi. Manajemen memiliki peran penting baik dalam konteks individu maupun organisasi, karena melalui pendekatan yang terstruktur dan sesuai

prosedur, manajemen dapat mendorong perkembangan organisasi secara optimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, serta ketersediaan dan kelayakan alat kerja. Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai keseluruhan peralatan dan kondisi sekitar yang dihadapi oleh seseorang saat bekerja. Sementara itu, Robbins & Judge (2013) mengelompokkan dimensi lingkungan kerja menjadi dua, yaitu fisik yang mencakup pencahayaan, suhu udara, dan kebersihan serta non fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan interaksi dengan atasan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Taurisa dan Ratnawati (2012), "Budaya sebagai sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi" Menurut Cameron dan Quinn (2016) serta Sopiah (2020) budaya organisasi memiliki dimensi seperti, Inovasi dan pengambilan risiko, Orientasi hasil, Kepedulian terhadap pegawai, Stabilitas dan aturan organisasi, Kerjasama tim dan komunikasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang berdampak terhadap motivasi dan produktivitas pegawai (Robbins & Judge, 2017). Menurut Luthans (2018), kepuasan kerja terjadi

ketika ekspektasi pegawai terhadap pekerjaan sesuai atau melebihi kenyataan yang dialaminya. Menurut Smith, Kendall, dan Hulin (2014) serta Spector (2017), kepuasan kerja memiliki dimensinya seperti Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan karier, Rekan Kerja, Lingkungan Kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Caniago (2021:36), kerangka pemikiran merupakan model konseptual terkait bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu hal yang penting dalam permasalahan. Penulis dalam penelitian ini mengambil variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Di bawah ini merupakan kerangka pemikiran yang telah peneliti oleh sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan Kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Menurut Afandi (2018) dan Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja ruang lingkup lingkungan akan merasa tidak nyaman dan tidak puas (Simbolon et al., 2022). Penelitian (Senen, 2021) mendukung pendapat bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

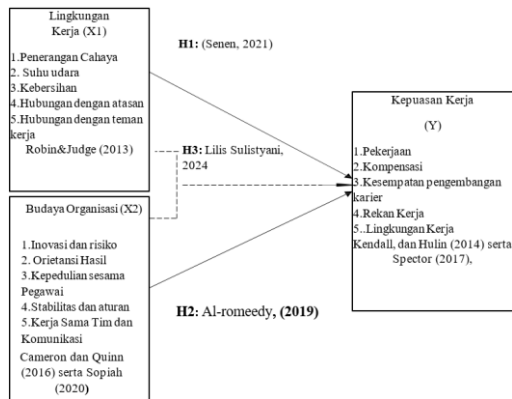
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi berperan dalam membentuk pola kerja dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas pegawai, serta meningkat kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge dalam Taurisa & Ratnawati, (2012), budaya organisasi yang kuat (Kerja sama tim, komunikasi yang baik kepedulian terhadap pegawai) akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan pegawai. ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial maupun bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAPPEDA Karawang (Al-romeedy, 2019)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika lingkungan kerja nyaman dan budaya organisasi kuat, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Jika lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang kuat ditetapkan bersamaan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat lebih signifikan (Setioningtyas & Dyatmika, 2020). Ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki korelasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Lilis Sulistyani, 2024)

PARADIGMA PENELITIAN

**Gambar 1. 1 Paradigma Penelitian**

Hipotesis berikut dibuat berdasarkan kerangka pemikiran yang ditunjukkan pada gambar 1

H1: Terdapat pengaruh parsial Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H2: Terdapat pengaruh parsial Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

H3: Terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang di Kantor Bappeda Kabupaten Karawang yang beralamat di Jl. A. Yani No. 1, Nagasari, Karawang Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sample random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Untuk pengukuran tanggapan dalam kuesioner digunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26, yang mencakup pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji t parsial, uji F simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r-product momen	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.747	0.381	Valid
	X1.2	0.863	0.381	Valid
	X1.3	0.821	0.381	Valid
	X1.4	0.769	0.381	Valid
	X1.5	0.947	0.381	Valid
	X1.6	0.846	0.381	Valid
	X1.7	0.803	0.381	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.779	0.381	Valid
	X2.2	0.803	0.381	Valid
	X2.3	0.802	0.381	Valid
	X2.4	0.668	0.381	Valid
	X2.5	0.587	0.381	Valid
	X2.6	0.748	0.381	Valid
	X2.7	0.707	0.381	Valid
	X2.8	0.631	0.381	Valid
	X2.9	0.682	0.381	Valid
	X2.10	0.637	0.381	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.763	0.381	Valid
	Y.2	0.827	0.381	Valid
	Y.3	0.837	0.381	Valid
	Y.4	0.774	0.381	Valid
	Y.5	0.665	0.381	Valid
	Y.6	0.855	0.381	Valid
	Y.7	0.752	0.381	Valid
	Y.8	0.730	0.381	Valid
	Y.9	0.758	0.381	Valid
	Y.10	0.721	0.381	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas uji validitas, yang terdiri 3 variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pernyataan dengan nilai r-hitung > r-product momen yaitu 0,381.

Uji Reabilitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.923	0.60	7	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0.887	0.60	10	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0.922	0.60	10	Reliable

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

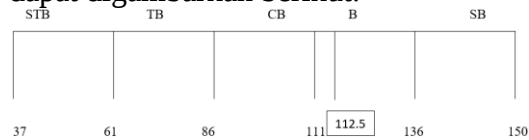
Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian reliabilitas menunjukan bahwa pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien 0.923, pada variabel budaya organisasi memiliki nilai 0.887 dan kepuasan kerja memiliki nilai 0.922. Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0.60. Dapat disimpulkan instrument penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai koefisien > 0.60

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)			
No	Pernyataan	Skor	Kriteria
Fisik			
1	Penerangan di tempat kerja sudah memadai dan mendukung aktivitas kerja.	111	Cukup Baik
2	Suhu udara di ruang kerja nyaman untuk bekerja.	107	Cukup Baik
3	Kebersihan tempat kerja terjaga dengan baik.	116	Baik
4	Keamanan di lingkungan kerja terjamin sehingga merasa aman saat bekerja.	114	Baik
5	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan	112	Baik
Non Fisik			
6	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	109	Cukup Baik
7	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik dan profesional.	118	Baik
JUMLAH		788	
RATA-RATA		112.5	Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.9 penilaian, Lingkungan Kerja secara keseluruhan dengan total skor sebesar 788 dan rata-rata 112.5. Dengan total atas jawaban responden Kuminikasi pada Bappeda Kabupaten Karawang dengan bar scale dapat digambarkan berikut:



Gambar 4. 1 Bar Scale Rekapitaluasi Variabel XI

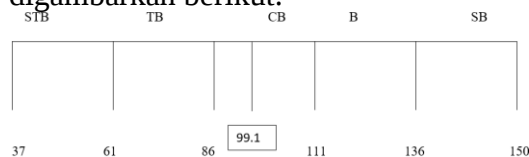
Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan gamabar 4.3 di atas menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu Lingkungan Kerja dengan skor 112.5 dalam rentang skala 111-136 dengan kriteria baik.

Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X2)			
No	Pernyataan	Skor	Kriteria
Inovasi dan risiko			
1	Organisasi saya mendorong inovasi dan ide-ide kreatif dalam pekerjaan.	95	Cukup Baik
2	Saya merasa budaya kerja organisasi berorientasi pada hasil dan kinerja.	94	Cukup Baik
Orientasi Hasil			
3	Organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai.	92	Cukup Baik
4	Aturan dan prosedur kerja di organisasi mudah jelas dan mudah dipahami.	87	Cukup Baik
Kepedulian terhadap Pegawai			
5	Saya merasakan adanya semangat kerja sama dalam tim di tempat kerja.	96	Cukup Baik
6	Komunikasi antara pegawai dan atasan berjalan dengan baik.	94	Cukup Baik
Stabilitas dan Aturan Organisasi			
7	Saya merasa adanya keadilan dalam organisasi terkait kebijakan dan keputusan.	89	Cukup Baik
8	Organisasi memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.	91	Cukup Baik
Kerja Sama Tim dan Komunikasi			
9	Organisasi memiliki aturan kerja yang konsisten dan diterapkan dengan baik.	86	Cukup Baik
10	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan.	87	Cukup Baik
JUMLAH		991	
RATA-RATA		99.1	Cukup Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.10 penilaian, Budaya Organisasi secara keseluruhan dengan total skor sebesar 788 dan rata-rata 112.5. Dengan total atas jawaban responden pada Bappeda Kabupaten Karawang dengan bar scale dapat digambarkan berikut:



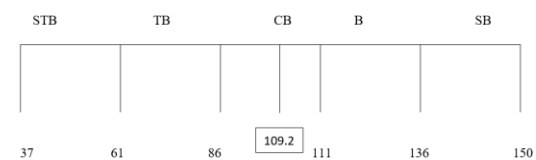
Gambar 4.2 Bar Scale Rekapitaluasi Variabel X2

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa variabel X2 yaitu Budaya Organisasi dengan skor 99.1 dalam rentang skala 86-111 dengan kriteria cukup baik.

Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)			
No	Pernyataan	Skor	Kriteria
Pekerjaan			
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari.	110	Cukup Baik
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan dan minat.	107	Cukup Baik
Kompensasi			
3	Saya merasa kompensasi (gaji dan tunjangan) yang terima sudah sesuai dengan pekerjaan.	109	Cukup Baik
4	Saya merasa sistem penghargaan dan bonus di organisasi sudah adil dan transparan.	104	Cukup Baik
Kesempatan Pengembangan Karir			
5	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri.	113	Baik
6	Saya merasa organisasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi saya.	113	Baik
Rekan Kerja			
7	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan tim.	111	Cukup Baik
8	Saya menghargai kontribusi dan pendapat rekan kerja dalam tim.	112	Cukup Baik
Lingkungan Kerja			
9	Saya merasa lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan.	108	Cukup Baik
10	Saya senang dengan pekerjaan saat ini.	105	Cukup Baik
JUMLAH		1092	
RATA-RATA		109.2	Cukup Baik

Sumber: Data Primer yang Diolah 2025



Gambar 4. 3 Bar Scale Rekapitulasi Variabel Y

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa variabel Y yaitu Kepuasan Kerja dengan skor 109.2 dalam rentang skala 86-111 dengan kriteria baik.

Uji Normalitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75282880
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.067
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas data hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapatkn bahwa nilai unstandardized residual mempunyai nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0.200 yang termasuk >

0.05. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.803	1.245
Budaya Organisasi	.803	1.245

Sumber: Olah Data SPSS 2025

1. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 5 VIF di atas perhitungan menunjukkan 1.245 lebih kecil dari 10.00 dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independent dan model regresi, Hasil perhitungan tolerance menunjukkan masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki skor 0.886 yang berarti menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0.100

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	1.611	2.009	.802	.430
Lingkungan Kerja	.109	.073	.307	1.486
Budaya Organisasi	-.045	.060	-.155	.749

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Statistik SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas dihasilkan nilai signifikansi dari semua variabel independen > 0.05 yang menunjukkan dengan nilai signifikas lingkungan kerja 0.149 dan budaya organisasi 0.460. dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	-1.217	3.902	-.312	.757
Lingkungan Kerja	.931	.142	.654	6.536
Budaya Organisasi	.433	.116	.374	3.736

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Bersumberkan hasil yang telah didapatkan dari koefisien regresi di atas, maka dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1.217 + 0.931 X_1 + 0.433 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

e = Tingkat Kesalahan

1. Konstanta sebesar -1.217 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) adalah 0 (nol) maka Kepuasan Kerja nilainya adalah -1.217 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja dianggap tetap.
2. Koefisien Lingkungan Kerja atau X₁ (b₁) = 0.931 artinya jika ada perubahan Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0.931 dan variabel lain dianggap tetap.
3. Koefisien Budaya Organisasi X₂ atau (b₂) = 0.433 artinya jika ada perubahan Budaya Organisasi (X₂) sebesar 1% maka Y akan meningkat sebesar 0.433 dan variabel lain dianggap tetap.

Hasil Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

Tabel 4. 7 Hasil Uji Partial

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	-1.217	3.902	-.312	.757
Lingkungan Kerja	.931	.142	.654	6.536
Budaya Organisasi	.433	.116	.374	3.736

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas Dapat diputuskan mengenai uji hipotesis secara parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) berdasarkan tabel di atas pada variabel Lingkungan Kerja hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung $6.536 > t\text{-tabel } 2.048$ untuk menghitung t-tabel ($df = n - k = 30 - 2 = 28$). Menerima H_a dan menolak H_0 . Dapat di simpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan jika terjadi peningkatan pada variabel agar Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja Pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut tabel 4.13 Pada variabel Budaya Organisasi hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t-hitung $3.736 > t\text{-tabel } 2.048$ untuk menghitung t-tabel ($df = n - k = 30 - 2 = 28$) menerima H_a dan menolak H_0 . Dapat di simpulkan menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F Simultan

Tabel 4. 8 Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1474.772	2	737.386	48.746
	Residual	408.428	27	15.127	
	Total	1883.200	29		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai f-hitung $48.746 >$ dari f-tabel 3.350. Untuk menghitung f-tabel dapat menggunakan rumus ($df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.767	3.88934

a. Dependent Variable: kepuasan pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 Menunjukkan bahwa R square sebesar 0.783 atau sebesar 78.3% Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 78.3%. Sedangkan, nilai sebesar 21.7% ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

1. Lingkungan Kerja (X1) di Bappeda Karawang

Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan Kerja di Bappeda dengan 2 dimensi dan 5 indikator secara keseluruhan dengan total skor sebesar 788 dan rata-rata 112.5 pada rentang skala 111-136 dengan kriteria baik.

2. Budaya Organisasi (X2) di Bappeda Karawang

Berdasarkan hasil penelitian Budaya Organisasi di Bappeda dengan 5

dimensi dan 10 indikator secara keseluruhan dengan total skor sebesar 991 dan rata-rata 99.1 pada rentang skala 86-111 dengan kriteria cukup baik.

3. Kepuasan Kerja (Y) di Bappeda Karawang

Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan Kerja di Bappeda dengan 5 dimensi dan 10 indikator secara keseluruhan dengan total skor sebesar 1092 dan rata-rata 109.2 pada rentang skala 86-111 dengan kriteria cukup baik. Artinya bahwa Kepuasan Kerja di Bappeda Karawang dikatakan cukup baik.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis dengan IBM SPSS menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung $6.536 > t\text{-tabel } 2.048$. Dapat disimpulkan berpengaruh positif. ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Senen, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasaan pegawai.

4. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis dengan IBM SPSS menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan nilai t-hitung $3.736 > t\text{-tabel } 2.048$. Dapat disimpulkan berpengaruh positif. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Al-romeedy, 2019) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

5. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis dengan IBM SPSS menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ hasil uji F didapat nilai Fhitung sebesar $48.746 > 3.350$. penelitian sejalan dengan penelitianterdahulu yang dilakukan oleh (Lilis Sulistyani 2024) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karawang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja sebesar 788 dan rata-rata 112.5 pada rentang skala 111-136 dengan kriteria baik.
2. Variabel budaya organisasi sebesar 991 dan rata-rata 99.1 pada rentang skala 86-111 dengan kriteria cukup baik.
3. Variabel kepuasan kerja sebesar 1092 dan rata-rata 109.2 pada rentang skala 86-111 dengan kriteria cukup baik.
4. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ dan T hitungnya $6.536 > T\text{-tabel } 2.048$.
5. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.005$ dan nilai T-hitungnya $3.736 > T\text{-tabel } 2.048$.
6. Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan hasil F-hitungnya sebesar $48.746 > F\text{-tabel } 3.350$.

IMPLIKASI

1. Bappeda harus lebih memperhatikan lagi ruangan yang baik, nyaman agar pegawai dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja.
2. Kerja sama antara karyawan harus ditingkatkan lagi sehingga karyawan dapat menjalin komunikasi dan kerja sama team yang lebih baik.
3. Bappeda harus lebih memberikan kepuasan kepada pegawai melalui kompensasi agar pegawai merasa puas dan kinerjanya menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Media Nusa Creative.
- Al-Romeedy, B. S. (2019). Strategic Leadership and Its Application in Egyptian Universities. *Journal of Management and Strategy*, 10(1), 31-40
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2016). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2013). *Management*. South-Western College Publishing.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2012). *Management*. Pearson Education.
- Indra, M., & Rialmi, M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setioningtyas, W., & Dyatmika, W. (2020). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Simbolon, H., et al. (2022). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Lembaga Pemerintah. *Jurnal Riset dan Pengembangan Pendidikan*.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, A. L. (2014). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Rand McNally.
- Schein, E. (2020). The levels of culture. In *Organizational collaboration* (pp. 135-143). Routledge
- Sopiah. (2020). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Specter, P. E. (2017). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, E. (2021). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 5(1), 34-45.