



## BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

*Organizational Culture And Work Environment On Job Satisfaction*

Irawati Nur <sup>1)</sup>, Arfandy Dinsar<sup>2)</sup>

Email : [irawatinur77@gmail.com](mailto:irawatinur77@gmail.com) <sup>1)</sup>, [fandy.dinsar@gmail.com](mailto:fandy.dinsar@gmail.com) <sup>2)</sup>

Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada Parepare  
Jln. Andi Sapada No. 11 Parepare

### Abstract

*Culture is something that must exist in a human group or organization. The purpose of this study was to determine partially and simultaneously organizational culture and work environment on job satisfaction of employees of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) Sidenreng Rappang Regency. Data collection techniques that researchers use in this study are observation, interviews, questionnaires, and documentation. As the population in this study, researchers took employees of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Sidenreng Rappang Regency who had the status of state civil servants. Thus the number of samples in this study was 43 people. The results of this study indicate that (1) Partial Organizational Culture Variable (X1) has a positive and significant effect on job satisfaction of Regional Revenue Agency employees with a count of  $2.021 <$  from table 2.339 and a significance level greater than 0.05 ( $sig = 0.024 < 0.05$ ). While the Work Environment variable (X2) has a positive and significant effect on job satisfaction of Regional Revenue Agency employees with  $t$  count  $2.021 <$  from  $t$  table 3.976 and the significance level is greater than 0.05 ( $sig = 0.000 < 0.05$ ). (2) Simultaneously, the variables of Organizational Culture and work environment from the research results have a positive and significant effect with the calculated  $F$  value of 54.297, which is greater than  $F$  table 3.24 with a significance value of 0.000 which means below the significance of 0.05.*

*Keywords: organizational culture, work environment, and job satisfaction*

### Abstrak

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui secara parsial dan simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi. Sebagai populasi dalam penelitian ini peneliti mengambil pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang yang berstatus aparatur sipil negara. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara Parsial Variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Badan Pendapatan Daerah dengan nilai  $t_{hitung} 2,021 <$  dari  $t_{tabel} 2,339$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $sig = 0,024 < 0,05$ ). Sedangkan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah dengan  $t_{hitung} 2,021 <$  dari  $t_{tabel} 3.976$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $sig = 0,000 < 0,05$ ). (2) Secara simultan Variabel Budaya Organisasi dan lingkungan kerja dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 54,297 lebih besar dari  $F_{tabel} 3,24$  dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah signifikansi 0,05.

Kata Kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

## PENDAHULUAN

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Kitapun hidup dalam suatu masyarakat yang memiliki budaya yang berbeda dengan budaya masyarakat yang lain. Kebudayaan yang kita miliki secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku kita dalam berbagai aspek kehidupan.

Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi ini perlu untuk diketahui oleh pemimpin atau manager untuk memudahkan mereka dalam menentukan sikap, bagaimana mereka harus bertindak agar para anggotanya bisa diarahkan menuju suatu sikap dan perilaku yang akan berguna untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan masalah penelitian, maka peneliti melakukan observasi awal pada pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan instansi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang. terdapat fenomena budaya organisasi pada organisasi pemerintahan. Adapun masalah yang muncul adalah tidak terciptanya budaya organisasi dalam hal disiplin kerja yang dilakukan pegawai sehingga secara umum disiplin kerja pegawai terkesan masih rendah yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah pula. Lebih lanjut masalah lingkungan kerja terdapat beberapa ruangan yang belum lengkap sarana dan prasarana membuat pekerjaan terhambat, fasilitas internet yang belum memadai, suasana penerangan dan sirkulasi udara dalam ruangan kerja kurang baik. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai penghambat terhadap dalam manajemen sumber daya manusia. Terdapat sasaran utama hubungannya dengan upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang pegawai mampu bekerja secara maksimal.

Pegawai sebagai Aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Kaitannya dengan kedisiplinan,

Dari kondisi tersebut kemudian muncul pertanyaan apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah dimaklumi ataukah pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan hasil dari budaya organisasi pemerintahan yang lemah. Dari pertanyaan tersebut muncul keinginan peneliti untuk mengetahui bagaimana sebenarnya budaya organisasi dan lingkungan kerja khususnya di lingkungan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidrap. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Analisis data berpedoman pada yang diukur menggunakan skala likert. Tahapan analisis terdiri dari : uji instrumen penelitian, deskripsi variabel penelitian, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

**Tabel 1**  
**Analisis Validitas**

Nomor Butir	r <sub>hitung</sub>	Sig.	r <sub>table</sub>	Keterangan
X1.1	0,761	0,000	0,300	Valid
X1.2	0,778	0,000	0,300	Valid
X1.3	0,735	0,000	0,300	Valid
X1.4	0,710	0,000	0,300	Valid
X1.5	0,554	0,000	0,300	Valid
X1.6	0,523	0,000	0,300	Valid
X1.7	0,538	0,000	0,300	Valid
X2.1	0,833	0,000	0,300	Valid
X2.2	0,665	0,000	0,300	Valid
X2.3	0,473	0,001	0,300	Valid
X2.4	0,535	0,000	0,300	Valid
X2.5	0,494	0,001	0,300	Valid
X2.6	0,793	0,000	0,300	Valid
X2.7	0,473	0,001	0,300	Valid
X2.8	0,634	0,000	0,300	Valid
X2.9	0,345	0,023	0,300	Valid
X2.10	0,814	0,000	0,300	Valid
Y1	0,680	0,000	.0,300	.Valid.
Y2	0,807	0,000	.0,300	.Valid.
Y3	0,852	0,000	.0,300	.Valid.
Y4	0,819	0,000	.0,300	.Valid.
Y5	0,557	0,000	.0,300	.Valid.
Y6	0,601	0,000	.0,300	.Valid.
Y7	0,345	0,024	0,300	.Valid.
Y8	0,749	0,000	0,300	Valid.

Dari tabel 1 di atas dapat dijelaskan seluruh pernyataan dalam variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,778	Reliabilitas
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,819	Reliabilitas
Kinerja ( $Y$ )	0,828	Reliabilitas

Sumber : Analisis Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja ( $Y$ ) nilai *cronbach alpha* termasuk dalam kategori reliabilitas.

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.397	.339		1.172	.248
1 Budaya organisasi	.494	.144	.450	3.422	.001
Lingkungan kerja	.440	.127	.457	3.474	.001

*a. Dependent Variable: kinerja*  
*Sumber: Uji Hipotesis*

Model regresi berganda dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.397 + 0,494 X_1 + 0,440 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat di jelaskan :

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 0.397 artinya budaya organisasi ( $X_1$ ) atau Lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya adalah 0.397
2. Koefisien regresi budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,494 mempunyai arti bahwa apabila budaya organisasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,440 mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.397	.339		1.172	.248
1 Budaya organisasi	.494	.144	.450	3.422	.001
Lingkungan kerja	.440	.127	.457	3.474	.001

*a. Dependent Variable: kinerja*  
*Sumber: Uji Hipotesis*

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0,05:2 ; 43-2-1) = (0,025;; 40) = 2,021$$

Tabel di atas, dapat menjelaskan secara uji parsial sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial (Uji t) untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,494 dengan  $t_{\text{hitung}}$  3,422 > dari  $t_{\text{tabel}}$  2,021 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. 0,001 < 0,05).
2. Hasil uji parsial (Uji t) untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,440 dengan  $t_{\text{hitung}}$  3,474 > dari  $t_{\text{tabel}}$  2,021 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig 0,001 < 0,05)

**Tabel 5**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.857	2	2.429	55.014	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.766	40	.044		
	Total	6.623	42			

a. *Dependent Variable: kinerja*

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

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n - k) = F(2; 43-3) (2;40) = 3,23$$

Pada tabel diatas untuk Nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 55.014 lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  3,23 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti dibawah signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.720	.2101

a. *Predictors (Constant), lingkungan kerja,, budaya organisasi*

Hasil analisis diatas diketahui bahwa nilai  $R_{\text{Square}}(R^2)$  adalah 0,733 yang berarti bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja sebesar 73,3 % sedangkan sisanya sebesar 26,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini. Variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan kepemimpinan dan sebagainya.

## B. Pembahasan

Dalam pembahasan ini dapat menjelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah dengan  $t_{\text{hitung}}$  3.422 > dari  $t_{\text{tabel}}$  2,021 dan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ ). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan dengan adanya budaya organisasi dalam suatu organisasi yang terjalin dengan baik, membuat kepuasanakanmeningkat. Hingga pada akhirnya organisasi tersebut mampu mencapai tujuanyang telah di tetapkan.
2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah dengan  $t_{\text{hitung}}$  3,474 > dari  $t_{\text{tabel}}$  2,021 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang bersih dan sarana yang memadai dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dalam melakukan kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja dan sarana yang tidak memadai akan dapat menurunkankepuasan kerja pegawai
3. Variabel Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 55,014 lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  3,24 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti dibawah signifikan 0,05. Berdasarkanhasil tersebut budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan :

1. Secara Parsial Budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah dengan nilai  $t_{hitung} 3,422 >$  dari  $t_{tabel} 2,339$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $sig = 0,001 < 0,05$ ). Sedangkan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah dengan  $t_{hitung} 3,474 >$  dari  $t_{tabel} 2,339$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $sig = 0,001 < 0,05$ ).
2. Secara simultan Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55,014 lebih besar dari  $F_{tabel} 3,24$  dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah signifikansi 0,05.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga, Jakarta.
- Cushway, Etc. 2014. **Perilaku dan manajemen Organisasi**. Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irwan Idrus, M. M. *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. AMERTA MEDIA.
- Luthans, Etc. 2015. **Organisasi, Edisi 8, Jilid I**. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L dan J.H, Jackson. (2016). **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angela. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. (2015). **Manajemen Personalialia. Edisi kedua**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P Stephen, 2010. **Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima**, Alih Bahasa Halida. dan Dewi Sartika, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihombing, 2016. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, PT. Rineke Cipta, Jakarta.
- Su'un, S. U. (2020). Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare. *IOSR Journal of Business and Manajement (IOSR-JBM)*, 22(2), 53-63.
- Sugiyono, 2016. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedua. Bandung. CV Alfa Beta.
- Suwanto, Koeshartono, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- T. Keban, Yeremias 2014, **Manajemen Kinerja**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.