



## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Mas Cemerlang

Fuzia Anissa Dermawan<sup>1</sup>, Jakfar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Jayabaya

---

### Abstract

Received: 15 Oktober 2024  
Revised: 22 Oktober 2024  
Accepted: 29 Oktober 2024

*The aim of this investigation is to explore the influence of organizational culture and work environment on the job satisfaction of employees at PT Cahaya Mas Cemerlang. All individuals participating in the research were affiliated with PT Cahaya Mas Cemerlang. To gather data, diverse quantitative methods including surveys, interviews, and observations were implemented. Employing the Slovin formula, a total of 65 respondents were selected for the study. The research methodology involved the utilization of SPSS 25 software, with a focus on employing a multiple linear regression analysis model. In the realm of this investigation, we've established a distinctive significance threshold (alpha) of 5%. Following the outlined methodology, the outcomes unearthed at PT Cahaya Mas Cemerlang unveil a noteworthy impact of organizational culture and work environment variables on employee job satisfaction, whether considered individually or concurrently. The statistical revelation indicates that a whopping 75% of the variations in employee job satisfaction can be attributed to these variables.*

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

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Dermawan, F. A., & Jakfar, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Mas Cemerlang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14321361>.

---

### PENDAHULUAN

Di dalam era tanpa batas ini, kelangsungan eksistensi membutuhkan peran yang sangat vital dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, tugas mengelola sumber daya manusia bukanlah hanya beban bagi para karyawan, melainkan juga merupakan tanggung jawab yang tak terpisahkan dari kepemimpinan organisasi. Para pemimpin terus mengoptimalkan strategi manajemen karyawan guna mencapai target organisasi. Organisasi yang sukses, berkembang, dan progresif akan menempatkan perhatian utama pada sumber daya manusia, memastikan mereka berfungsi secara optimal, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Maka dari itu, dalam rangka membentuk sistem organisasi yang optimal, suatu organisasi perlu memverifikasi bahwa mereka memiliki tenaga kerja berkualitas, yang mengindikasikan bahwa karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja tidak hanya berlaku pada segmen tertentu karyawan di dalam organisasi; hal ini memiliki relevansi yang signifikan. Pencapaian kepuasan kerja yang baik dapat membentuk lingkungan kerja yang penuh kenyamanan bagi seluruh karyawan, dan efek positif ini pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan performa mereka.

Salah satu pandangan umum terkait pekerjaan seseorang adalah kepuasan kerja, yang mencerminkan selisih antara jumlah kompensasi yang diterima oleh

karyawan dan jumlah yang dianggap pantas (Robbins, 2015). Di konteks organisasi, kepuasan karyawan memiliki kepentingan yang krusial karena berfungsi sebagai tolok ukur nilai perusahaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila seorang karyawan merasa content dengan pekerjaannya, hal tersebut mencerminkan bahwa mereka dengan senang hati menjalankan tugas mereka dan membawa sikap positif terhadap berbagai situasi yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Tanggung jawab utama bagi pimpinan organisasi adalah memprioritaskan kepuasan karyawan. Terlebih lagi, kaitannya dengan kinerja menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memicu semangat kerja yang lebih tinggi, memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Sejumlah faktor, termasuk budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja, memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Menurut Moorhead dan Griffin, yang dikutip oleh Mc. Kenna dan Nick Beech (2022;63), budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai yang selalu dianggap benar, berfungsi sebagai panduan bagi anggota organisasi untuk memahami batasan apa yang dapat diterima dan tidak. Untuk meraih target organisasi, peranan budaya organisasi memiliki signifikansi yang tinggi, dan elemen budaya ini pertama-tama dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya dan individu yang menjadi anggota organisasi.

Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sementara lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat merendahkan semangat dan kenyamanan karyawan, mengakibatkan penurunan performa. Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Rusyadi dan Harahap (2012), disimpulkan bahwa lingkungan tempat kerja seseorang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja individu tersebut. Dengan ungkapan lain, semakin optimal kondisi lingkungan kerja seseorang, semakin unggul pula kinerjanya.

PT Cahaya Mas Cemerlang, sebagai entitas yang paling tua dan terbesar di Indonesia di sektor pengolahan limbah, peralatan gas medis, dan perlindungan lingkungan, telah menjalankan operasinya selama lebih dari tiga dekade. Perusahaan ini mengatasi berbagai proyek, mulai dari yang berskala kecil hingga besar, yang melibatkan perencanaan khusus untuk berbagai kota dan negara dengan sejumlah klien. Selain itu, keberhasilan PT Cahaya Mas Cemerlang tidak terlepas dari kontribusi yang beragam dari para karyawannya.

Rasa puas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk budaya organisasi dan suasana di tempat kerja. Akan tetapi, tingkat kepuasan kerja secara menyeluruh memiliki dampak yang signifikan pada pencapaian tujuan karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi di PT Cahaya Mas Cemerlang memegang peranan penting karena dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan performa mereka. Budaya organisasi melibatkan serangkaian nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang membentuk pola perilaku dan tindakan yang diterapkan oleh setiap individu anggota staf dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari mereka. Dengan demikian, menjadi nyata bahwa setiap anggota tim di dalam sebuah organisasi perlu memiliki pemahaman yang mendalam, kesadaran, dan kemampuan untuk mengimplementasikan budaya organisasi ketika melaksanakan tugas mereka, demi mencapai tujuan organisasional.

Penelitian awal menunjukkan bahwa PT Cahaya Mas Cemerlang memiliki fokus utama pada inovasi, efektivitas, dan produktivitas dalam budaya organisasinya. Mereka juga menekankan pemberian layanan yang memenuhi kebutuhan pelanggan, dengan penekanan khusus pada menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dalam setiap aspek operasional bisnisnya. Namun, sejumlah karyawan mengalami kesulitan dalam mengakomodasi diri mereka dengan budaya perusahaan. Ini disebabkan oleh tekanan untuk mencapai target, namun kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan. Beberapa masalah yang muncul melibatkan ketidakjelasan dalam jalur karir, kesulitan dalam pengajuan cuti, dan kurangnya ketersediaan kompensasi untuk lembur.

Selain menjaga kesinambungan budaya perusahaan, tingkat kepuasan karyawan di PT Cahaya Mas Cemerlang sangat terkait dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat yang sangat dekat dengan pengalaman mereka. Sebagai aspek dalam konteks lingkungan kerja, penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman dengan beban kerja yang berlebihan tanpa adanya penggantian dalam bentuk kompensasi lembur. Setiap pekerja memiliki hak untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, di mana mereka dapat membagi waktu dengan seimbang antara tugas pekerjaan dan aspek-aspek pribadi mereka. Keterbatasan waktu sering kali menyebabkan kurangnya interaksi antara rekan kerja, karena masing-masing memiliki jadwal yang padat. Dampaknya, suasana kerja dapat menjadi kurang nyaman, dan situasi ini berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Mengingat situasi yang telah diuraikan sebelumnya, setiap perusahaan perlu memiliki kapabilitas untuk menjaga dan mengimplementasikan budaya organisasi dengan efektif. Selain itu, budaya tersebut harus diintegrasikan secara harmonis dengan lingkungan kerja yang mendukung. Karena segala kegiatan perusahaan berinteraksi langsung dengan karyawan dan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, peneliti memilih judul penelitian sebagai "Pengaruh Budaya Organisasi dan Suasana Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT CAHAYA MAS CEMERLANG."

## **METODE**

Penelitian ini mengevaluasi tenaga kerja di PT Cahaya Mas Gemilang dengan mengadopsi pendekatan kuantitatif. Respondennya berjumlah 65 karyawan, dipilih melalui penerapan teknik slovin. Data dikumpulkan melalui instrumen berbasis skala Likert. Proses pengumpulan dan analisis data melibatkan penerapan metode statistik deskriptif, uji kualitas, koefisien determinasi, regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Data primer dan sekunder diperoleh melalui penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *Hasil*

#### **Statistik Deskriptif**

**Tabel 1.** Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	65	20.00	75.00	61.57	10.349
Lingkungan Kerja	65	11.00	45.00	35.46	6.680

Kepuasan Kerja	65	16.00	80.00	59.49	12.851
Valid N (listwise)	65				

Hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 1 mencerminkan bahwa, dalam hal variabel budaya organisasi, respon minimum dari responden adalah 20,00, sedangkan respon maksimum mencapai 75,00. Rata-rata total dari seluruh respon adalah 61,57, dengan standar deviasi sebesar 10,349. Dalam konteks variabel lingkungan kerja, dapat disimpulkan dari hasil analisis bahwa respon minimum dari responden adalah 11,00, sedangkan respon maksimum mencapai 45,00. Rata-rata total dari seluruh respon adalah 35,46, dengan standar deviasi sebesar 6,680. Untuk variabel kepuasan kerja, nilai minimum dari jawaban responden adalah 16,00, sedangkan nilai maksimum mencapai 80,00. Rata-rata total dari seluruh respon adalah 59,49, dan standar deviasi adalah 12,85.

### Uji Validitas

#### 1. Budaya Organisasi

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitasi Budaya Organisasi

No Pernyataan Butir	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir1	0.565	0.244	Valid
Butir2	0.563	0.244	Valid
Butir3	0.736	0.244	Valid
Butir4	0.789	0.244	Valid
Butir5	0.711	0.244	Valid
Butir6	0.783	0.244	Valid
Butir7	0.632	0.244	Valid
Butir8	0.658	0.244	Valid
Butir9	0.734	0.244	Valid
Butir10	0.683	0.244	Valid
Butir11	0.674	0.244	Valid
Butir12	0.831	0.244	Valid
Butir13	0.732	0.244	Valid
Butir14	0.774	0.244	Valid
Butir15	0.761	0.244	Valid

Setiap item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel independen budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai korelasi Pearson (r hitung) yang lebih besar daripada nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, yang menyajikan nilai r tabel sebesar 0,244. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang terkait dengan variabel budaya organisasi dianggap dapat dipercaya dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### 2. Lingkungan Kerja

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Pernyataan Butir	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir1	0.707	0.244	Valid
Butir2	0.798	0.244	Valid
Butir3	0.681	0.244	Valid

Butir4	0.867	0.244	Valid
Butir5	0.813	0.244	Valid
Butir6	0.776	0.244	Valid
Butir7	0.822	0.244	Valid
Butir8	0.702	0.244	Valid
Butir9	0.684	0.244	Valid

Hasil uji validasi pada pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa terdapat antara 1 hingga 9 pernyataan yang berhasil divalidasi untuk variabel tersebut. Setiap pernyataan meraih validitas, yang terbukti dengan fakta bahwa nilai  $r$  hitung melebihi nilai  $r$  tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel lingkungan kerja untuk penelitian yang akan datang.

### 3. Kepuasan Kerja

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No Pernyataan Butir	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir1	0.785	0.244	Valid
Butir2	0.810	0.244	Valid
Butir3	0.793	0.244	Valid
Butir4	0.748	0.244	Valid
Butir5	0.801	0.244	Valid
Butir6	0.797	0.244	Valid
Butir7	0.766	0.244	Valid
Butir8	0.802	0.244	Valid
Butir9	0.788	0.244	Valid
Butir10	0.766	0.244	Valid
Butir11	0.765	0.244	Valid
Butir12	0.747	0.244	Valid
Butir13	0.627	0.244	Valid
Butir14	0.756	0.244	Valid
Butir15	0.704	0.244	Valid
Butir16	0.621	0.244	Valid

Seluruh butir pernyataan yang terkait dengan variabel dependen kepuasan kerja (Y) terbukti valid, sebagaimana tergambar dalam Tabel 4.14. Pada tingkat signifikansi 0,05, nilai korelasi Pearson ( $r$  hitung) mampu melampaui nilai  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi	0.941	15	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.921	9	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.923	16	<i>Reliable</i>

Tabel 5 mencatat nilai Cronbach's alpha sebesar 0,941 untuk variabel budaya organisasi, 0,921 untuk variabel lingkungan kerja, dan 0,923 untuk variabel kepuasan kerja. Karena setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai alpha

Cronbach lebih besar dari 0,60, dapat disarankan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dapat dianggap dapat diandalkan. Hal ini menandakan bahwa setiap item pernyataan yang diterapkan dalam penelitian ini dapat diandalkan, sehingga dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian mendatang.

**Uji Koefisien Korelasi (R)**

**Tabel 6.** Hasil Koefisien Korelasi

		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.815**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.815**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.818**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Tabel 5 mencatat nilai Cronbach's alpha sebesar 0,941 untuk variabel budaya organisasi, 0,921 untuk variabel lingkungan kerja, dan 0,923 untuk variabel kepuasan kerja. Karena setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,60, dapat disarankan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dapat dianggap dapat diandalkan. Hal ini menandakan bahwa setiap item pernyataan yang diterapkan dalam penelitian ini dapat diandalkan, sehingga dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian mendatang.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7.** Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.517	38.803		.786	.435
	Budaya Organisasi	.461	.125	.398	3.689	.000
	Lingkungan Kerja	.907	.190	.515	4.775	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan pada Tabel 7 Dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 30.517 + 0.461X_1 + 0.907X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja
- X1 : Budaya Organisasi
- X2 : Lingkungan Kerja

e : Tingkat Kesalahan

Variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap sebagai parameter tetap, dengan nilai kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 30.517.

- a. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X1) sejumlah 0,461 mencerminkan adanya korelasi antara budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan kata lain, semakin efektif penerapan dan implementasi budaya organisasi, semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan.
- b. Dengan adanya koefisien regresi sebesar 0,907 pada variabel lingkungan kerja (X2), dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan kata lain, semakin optimal lingkungan kerja di perusahaan, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
- c. Signifikansi nilai untuk variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 0,000, menandakan bahwa keduanya memiliki signifikansi yang tinggi.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

**Tabel 8.** Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.517	38.803		.786	.435
	Budaya Organisasi	.461	.125	.398	3.689	.000
	Lingkungan Kerja	.907	.190	.515	4.775	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 8, hasil uji t menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak apabila nilai probabilitas t kurang dari 0,05. Sebaliknya,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011):

a. Hipotesis 1 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 8, hasil Untuk variabel budaya organisasi (X1), hasil perhitungan dapat ditemukan pada Tabel 4.17, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai t hitung sebesar 3,689 melebihi t tabel 1,998. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Kesimpulannya, dapat disarankan bahwa budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cahaya Mas Cemerlang. uji t menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

apabila nilai probabilitas t kurang dari 0,05. Sebaliknya, H0 diterima dan Ha ditolak jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011).

b. Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
 H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Dari hasil uji hipotesis 2 yang terdapat dalam Tabel 4.17, variabel lingkungan kerja menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai t hitung sebesar 4,775 melebihi nilai t tabel sebesar 1,998. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan di PT Cahaya Mas Cemerlang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mereka alami.

2. Uji F

**Tabel 9.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2339903.405	2	1169951.702	96.949	.000 <sup>b</sup>
	Residual	748199.095	62	12067.727		
	Total	3088102.500	64			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Dari hasil yang tercatat dalam Tabel 9, nilai F hitung mencapai 96.949 dengan signifikansi 0.000. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, terlihat bahwa nilai signifikansi F lebih rendah dari 0,05, dan nilai F hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3.145. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Cahaya Mas Cemerlang.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.758	.750	109.85321
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				

Dalam Tabel 10, terdapat nilai Adjusted R Square sejumlah 0,750 atau setara dengan 75,0 persen. Hal ini mencerminkan bahwa sebanyak 75,0 persen dari variasi dalam variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yang telah diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian memiliki andil sebesar 0,250 atau 25,0 persen.

**Pembahasan**

**Tabel 11.** Data Demografi Paling Dominan

No	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Persentase (%)
----	---------------	---------	--------	----------------

1	Usia	20 – 30 Tahun	38	58,5%
2	Jenis Kelamin	Perempuan	40	61,5%
3	Departemen	Marketing	36	55,4%
4	Jabatan	Staff	56	86,2%
5	Masa Kerja	< 1 – 5 Tahun	54	83,1%

Berikut adalah hasil dari evaluasi instrumen, analisis data, dan pengamatan terkait dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja:

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan oleh budaya organisasi di perusahaan dapat diindikasikan. Fakta ini diperkuat oleh tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05, yaitu 0,000, dan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan oleh budaya organisasi sebesar 3.689 kali lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1.998.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ini, kita dapat menyimpulkan bahwa perusahaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Konfirmasi ini didukung oleh tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05, yaitu 0,000, dan kontribusi pengaruh perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebanyak 4.775 kali lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.998.

#### 3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat diindikasikan. Faktanya, dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05, serta kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan oleh lingkungan kerja perusahaan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 96.949, melebihi nilai F tabel sebesar 3.143.

Dua elemen, yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sekitar 75,0 persen dari variasi dalam variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja di PT Cahaya Mas Cemerlang. Sementara itu, 25,0 persen sisanya dapat diatribusikan kepada variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa beberapa faktor berikut memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan:

1. Dampak positif dan signifikan dari budaya organisasi dan lingkungan kerja di PT Cahaya Mas Cemerlang terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan ditemukan. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dari pengujian F, yang lebih rendah dari 0,05, dan nilai F hitung sebesar 96.949 yang melebihi nilai F tabel 3.143. Ini menunjukkan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ).

2. Pengujian t menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Cahaya Mas Cemerlang memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai t hitung sebesar 3,689 juga melebihi nilai t tabel 1,998, mengindikasikan penolakan H<sub>0</sub> dan penerimaan H<sub>a</sub> dalam hipotesis penelitian.
3. Lingkungan kerja di PT Cahaya Mas Cemerlang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian t menunjukkan nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 4,775 melebihi nilai t tabel 1,998, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## **REFERENSI**

- Dameria, Lusiana., Ekawati, Sanny. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 04, No. 02, hlm 417-426.
- Dr. H. Syahid Suhandi Aziz, MM. Modul Perilaku Organisasi.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Jahan, Iffat., Huynh, Thanh., Mass, Gideon. (2022). The Influence of Organisational Culture on Employee Commitment: An Empirical Study on Civil Service Officials in Bangladesh. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 9(2), 271-300. [Journals.sagepub.com/home/ppm](https://journals.sagepub.com/home/ppm)
- Jakfar., Mustangin., Kasmir. (2018). Structural Equation Modeling : Employee Satisfaction Assessment In The Indonesian Shipping Industry. *Global and Stochastic Analysis*. Muk Publications. Vol. 5, No. 5. <https://www.researchgate.net/publication/331994062>
- Junianto, Dwi., Sabtohadhi, Joko. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu – Ilmu Ekonomi*, Volume 12, Nomor 2.
- Handoko, T. H. (1997), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua., Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian (untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis)*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Kumar, T. K. Vinod. (2021). The Influence of Demographic Factors and Work Environment on Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study. *International Criminal Justice Review*, Vol. 31(I), 59-83. [Journals.sagepub.com/home/ppm](https://journals.sagepub.com/home/ppm)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EDISI, Cetakan 14. PT. Remaja RosdaKarya.
- Mustangin., Jakfar. (2022). The Influence Of Compensation, Leadership, and Work Environment On The Work Motivation and its Implication To Organizational Commitment Of Islamic Boarding School Education In Kabupaten Bogor. *European Journal of Research Development and Sustainability (EJRDS)*. Vol. 3, No. 4. <https://www.scholarzest.com>
- Nofitasari, Tiwi., Prasetyo, Anton. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3 (4).

- Novrians, Rakhy. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/7389>
- Nugraha, Muhammad Ibnoe. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru.
- Orizanti, Virginita, Selvy., Utari, Woro., W. Nugroho Mardi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. *JMM Online*, Vol. 4, No. 4, 621-634.
- Saleem, Zohra., Shenbei, Zhou., Hanif, Ayaz Muhammad. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment an Organizational Culture. [Journals.sagepub.com/home/ppm](https://journals.sagepub.com/home/ppm)
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Stanley., & Mei Ie. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ di Jakarta. *Jurnal manajerial dan Kewirausahaan*, Volume I, No. 3, Hal 578-584.
- Wang, Tae Kyu., Brower, Ralph. (2019). Job Satisfaction Among Federal Employees: The Role of Employee Interaction with Work Environment. *Public Personal Management*, Vol. 48(I), 3-26. [Journals.sagepub.com/home/ppm](https://journals.sagepub.com/home/ppm)