



The Influence Of Work Environment And Organizational Culture On Job Satisfaction In Employees Of The Population And Civil Registration Office Of Tasikmalaya City

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya

Hasna Hamidah ^{1)*}; Mila Karmila ²⁾; Arif ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ hasnahamidah04@gmail.com; ²⁾ milaakparsil@gmail.com; ³⁾ arif@unper.ac.id

How to Cite :

Hamidah, H., Karmila, M., Arif. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependu. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [2 September 2024]

Revised [3 Oktober 2024]

Accepted 5 Oktober 2024]

KEYWORDS

Work Environment,
Organizational Culture, Job
Satisfaction

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (DISDUKCAPIL) kota Tasikmalaya. penelitian ini menggunakan kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan sensus. bahwa penelitian kuantitatif umumnya cocok untuk menguji hubungan kausalitas, pengambilan sampel sebanyak 47 orang dan Teknik analisisnya menggunakan regresi linier berganda dengan sampel jenuh. Hasil penelitian ini Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Tasikmalaya, Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Tasikmalaya. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and organizational culture on job satisfaction (DISDUKCAPIL) Tasikmalaya city. this research uses quantitative through causality method with a census approach. that quantitative research is generally suitable for testing causality relationships, sampling of 47 people and the analysis technique uses multiple linear regression with saturated samples. The results of this study The work environment and organizational culture simultaneously have a significant effect on job satisfaction in employees of the Tasikmalaya city population and civil registration office, the work environment partially has no effect on job satisfaction in employees of the Tasikmalaya city population and civil registration office. Organizational culture partially affects job satisfaction in employees of the Tasikmalaya city population and civil registration office.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kepuasan kerja yang baik merupakan aset berharga bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Oleh karena itu, menjadi sangat penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Hamdani, 2021). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku

citizenship. Menurut Affandi (2018) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan atau terhadap aspek tertentu dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau tidaknya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang belum merasa puas akan menunjukkan perilaku negatif seperti sering datang terlambat, suka mengeluh dan tingkat absensi yang tinggi.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku (Robbins dan Judge, 2015). Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan identitas yang jelas bagi anggota organisasi, sehingga mereka merasa terikat dan loyal terhadap organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan (Nitisemito, 2018). Lingkungan kerja yang baik meliputi lingkungan fisik seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, dan fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan.

Dalam konteks sektor publik, khususnya di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya memiliki peran strategis, tugas dan fungsi yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Hamdani, 2021). Berdasarkan pra obesrvasi atau pra penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Imih Misbahul Munir Selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, beliau menjelaskan bahwa ada beberapa orang yang bekerja merasa kurang puas atas pekerjaannya. sebagian pegawai tidak lepas dari lingkungan kerja yang menyebabkan kurang puasnya pekerjaan. ada beberapa fasilitas kerja berupa komputer yang harus berbagi pemakaiannya dengan pegawai lainnya, pencahayaan ruangan kurang maksimal sehingga dapat berpengaruh saat melakukan pekerjaan di depan komputer, serta posisi dan jarak meja kerja satu dengan yang lainnya terlalu berdekatan (Hamdani, 2021).

Adapun pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja pegawai jadi berkurang karena kurangnya saling mengingatkan tentang sikap profesional dalam melayani masyarakat, seperti kebiasaan para pegawai yang saling mengobrol satu sama lain yang bukan diskusi tentang pekerjaan. Menurut salah satu pegawai yang bekerja dalam bidang SDM bahwa biasanya kepuasan kerja itu dilihat dari fasilitas yang ada di instansi, sehingga apabila fasilitas terpenuhi maka pekerjaan juga akan terlaksana dengan baik. Misalnya komputer yang ada di ruangan pelayanan harus dalam keadaan baik mampu mengoprasikan pelayanan karena berhubungan langsung dengan masyarakat yang merupakan visi dari kedinasan itu sendiri. Budaya organisasi kurangnya komunikasi atasan dengan bawahan karena sebagian pegawai ada yang segan terhadap atasan sehingga mereka kurang puas atas kinerjanya, sedangkan tugas utama dari disduk itu sendiri adalah pelayanan terhadap masyarakat. begitu juga lemah dan kurangnya pengawasan dan pembinaan atasan langsung terhadap kinerja para pegawainya. (Hamdani, 2021). Sesuai dengan hasil pra observasi penulis diatas maka, fenomena yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya adalah lingkungan kerja yang masih belum optimal pada pegawai untuk pencapaian kinerja karena keterbatasan fasilitas. Sedangkan pada budaya organisasi masih terdapat beberapa pegawai yang di tingkat pelaksana atau staffnya yang kurang propesional dalam pekerjaan khususnya dalam melayani masyarakat sehingga akan berdampak kepada kinerja dan kepuasan pelayanan terhadap masyarakat (Hamdani, 2021).

Selain itu, masalah dalam lingkungan kerja dan budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya kemampuan teknis, kurangnya kesadaran akan kebutuhan masyarakat berkebutuhan khusus, kurangnya inovasi dalam pelayanan, kurangnya keterlibatan masyarakat, kurangnya komunikasi, dan kurangnya pengawasan. Dalam hal ini berarti untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya perlu meningkatkan kemampuan teknis, meningkatkan kesadaran akan kebutuhan masyarakat berkebutuhan khusus, meningkatkan inovasi dalam pelayanan, meningkatkan keterlibatan masyarakat, meningkatkan komunikasi, dan meningkatkan pengawasan



(Hamdani, 2021). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamdani, 2021) (Hamdani, 2021). mengenai judul Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan dan kinerja dan pengujian pengaruh tidak langsung juga menunjukkan hasil yang sama. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamdani, 2021) mengenai judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.

Meskipun penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diisi. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta atau industri manufaktur, sedangkan penelitian pada sektor publik, khususnya instansi pemerintah, masih terbatas. Padahal, lingkungan kerja dan budaya organisasi di sektor publik memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor swasta, sehingga hasil penelitian pada sektor swasta mungkin tidak sepenuhnya berlaku pada sektor publik. Kedua, penelitian sebelumnya cenderung mengkaji lingkungan kerja dan budaya organisasi secara terpisah, padahal kedua faktor ini saling terkait dan dapat saling mempengaruhi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengkaji pengaruh gabungan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian terdahulu seringkali menggunakan metode survei dan kuantitatif, sehingga kurang mampu menangkap nuansa dan dinamika yang terjadi dalam lingkungan kerja dan budaya organisasi secara mendalam.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018: 26) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung". Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tempat ibadah, ruang kerja yang nyaman, jam kerja sesuai tugas dan fasilitas-fasilitas pendukung tugas-tugas pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dan memberikan rasa aman dan memungkinkan bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarna ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (R.A Rodia Fitri Indriani, 2022) bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya". Sedangkan menurut (Enny, 2019) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan". Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek terpenting bagi pegawai karena jika lingkungan kerja nyaman maka tingkat kepuasan kerja juga akan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih maksimal.

Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97) Menyatakan bahwa "Budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.". Nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi" adalah definisi dari budaya organisasi. Nilai-nilai ini menentukan apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut (Oktavia & Fernos, 2023) menyatakan bahwa "Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Secara tidak langsung setiap orang dalam organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi jika dia sebagai pegawai baru, agar bisa diterima di lingkungan kerja, dia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan diperbolehkan dan apa yang baik dan buruk".

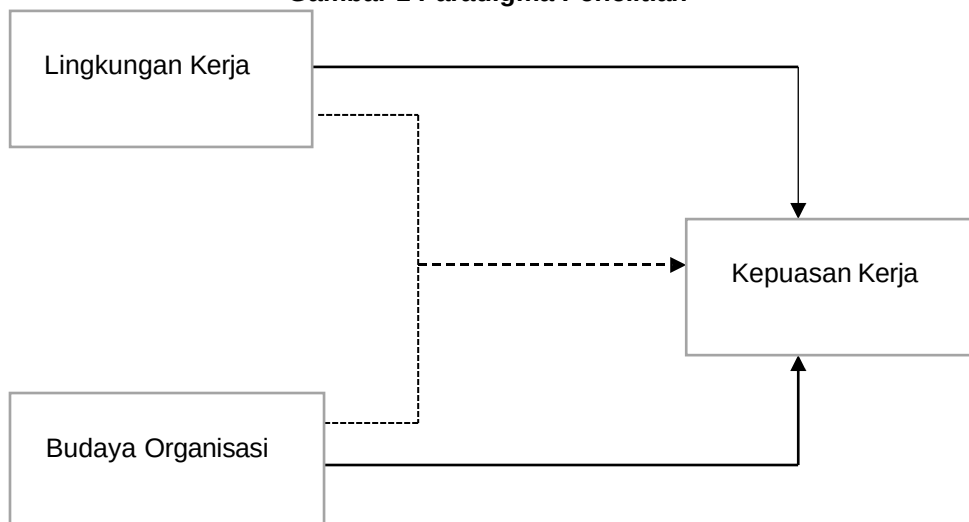
Sedangkan menurut (Sulaksono, 2019:4) menyatakan bahwa "Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam suatu organisasi". Jadi kesimpulannya budaya organisasi adalah nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati, dipelajari, serta diterapkan secara berkesinambungan dan dimiliki oleh

instansi pemerintah supaya menciptakan suatu motivasi yang besar bagi pegawai untuk memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Sedangkan Menurut (Edison, 2018) adalah “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan puas atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa sebagai perasaan seorang pegawai senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan ini dapat mencakup hal-hal seperti apakah mereka senang dengan kompensasi atau kompensasi yang mereka terima adapun mereka senang dengan kerja sama yang mereka lakukan, dan hal lainnya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menggambarkan rasa kepuasan atau rasa pencapaian yang didapat oleh seorang pegawai dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari penilaian dilakukan yang mengakibatkan seorang pegawai memperoleh nilai dari pekerjaan yang diberikan kepadanya atau memenuhi kebutuhan mereka. Kepuasan kerja juga dapat membantu menentukan seberapa jauh seorang pegawai terkait puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi emosi yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, ketidakpuasan adalah kondisi emosional yang tidak memberikan reaksi positif terhadap pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai. Akibatnya, kondisi ini dapat menghambat atau menghalangi penilaian pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai.

Gambar 1 Paradigma Penelitian



Keterangan :
 Pengaruh Simultan : -----
 Pengaruh Parsial : _____

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Yang Digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan sensus. Menurut sugiyono (2017: 59) bahwa penelitian kuantitatif umumnya cocok untuk menguji hubungan kausalitas, mengukur dampak, dan melihat pola-pola yang dapat diukur secara kuantitatif. Namun, perlu diingat bahwa metode penelitian yang tepat dipilih sesuai dengan tujuan penelitian dan karakteristik fenomena yang diteliti. metode kausalitas, peneliti akan merancang eksperimen atau studi observasional untuk memahami bagaimana perubahan dalam variabel independen mempengaruhi

variabel dependen. Tujuan utamanya adalah untuk menentukan apakah perubahan dalam variabel dependen atau ada faktor lain yang mempengaruhi hubungan tersebut. Sedangkan metode sensus menurut sugiyono (2017: 6) "metode sensus adalah alat yang kuat untuk mengumpulkan data dari responden secara efisien. Namun, penting untuk merancang sensus dengan baik agar data yang diperoleh dapat diandalkan dan relevan dalam menjawab pertanyaan penelitian."

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Ghazali (2017:96), Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Untuk menguji hipotesis digunakan pengujian statistik Uji Regresi Linear Berganda. Untuk pengukuran analisis regresi dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- A = Konstanta
- b₁ = Koefisien garis regresi variabel X₁ (Lingkungan Kerja)
- b₂ = Koefisien garis regresi variabel X₂ (Budaya Organisasi)
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Budaya Organisasi
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Adapun hasil perhitungan uji validitas menunjukkan semua variabel valid hal ini disimpulkan dengan melihat semua variabel r hitung > r tabel dapat dilihat pada didefinisikan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,922	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,915	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,894	Reliabel

Hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,922 jika dibandingkan dengan nilai 0,60, maka 0,922 > 0,60, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian. Hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's untuk Budaya Organisasi sebesar 0,915 jika dibandingkan dengan nilai 0,60, maka 0,915 > 0,60, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian. Hasil pengujian nilai Alpha Cronbach's untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,894 jika dibandingkan dengan nilai 0,60, maka 0,894 > 0,60, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75528067
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.089
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas uji kolmogorov smirnov menunjukkan signifikansi data berdistribusi normal karena nilai Sig 0,200 > 0,05. maka hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

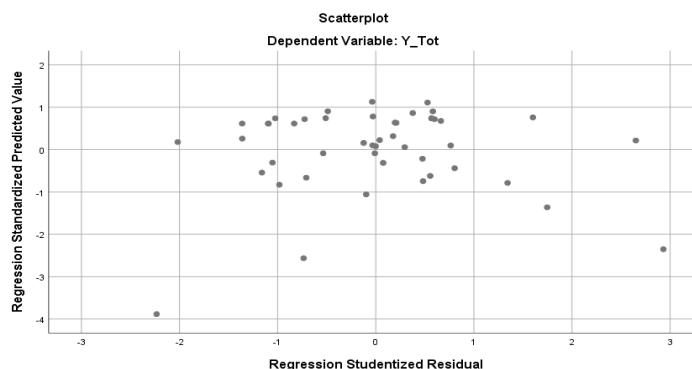
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1_Tot	.311	3.220
	X2_Tot	.311	3.220

a. Dependent Variable: Y_Tot

Uji multikolinieritas ada tidaknya korelasi antar variabel pada model regresi berganda. Model regresi baik apabila tidak adanya indikasi korelasi antar variabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai tolerance value dan inflation factor (VIF). Variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF pada variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi di angka 3,220 < 10 dan nilai tolerance pada variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi 0,311 > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi. Dan nilai tersebut lebih besar dari 0.05.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Output yang didapat dari pengolahan spss versi 25 menunjukkan data tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.694	3.840	1.771

a. Predictors: (Constant), X2_Tot, X1_Tot

b. Dependent Variable: Y_Tot

Uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 menunjukkan data memiliki autokorelasi positif karena nilai durbin watson sebesar 1,771 dalam arti lain angka D-W berada diantara -2 samapai +2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi, sehingga dapat dikatakan uji autokorelasi terpenuhi.



Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmlaya

Tabel 5 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error					Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9.150	3.053		2.997	.004			
	X1_Tot	.123	.096	.187	1.280	.207	.751	.190	.104
	X2_Tot	.599	.129	.679	4.641	.000	.835	.573	.378

a. Dependent Variable: Y_Tot

Sumber : Diolah Penulis 2024

$$Y = 9.150 + 0,123X_1 + 0,599 X_2 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 9.150 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi bernilai nol, maka besarnya kontribusi terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya adalah 9.150.
2. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,123 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kepuasan kerja akan naik meningkat juga sebesar 0,123 begitu juga jika variabel Lingkungan Kerja rendah maka Tingkat kepuasan kerja akan menurun.
3. Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi sebesar 0,599 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel Budaya Organisasi (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,599 begitu juga jika variabel Budaya Organisasi rendah maka tingkat Kepuasan Kerja juga akan menurun.

Tabel 6 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.694	3.840

a. Predictors: (Constant), X2_Tot, X1_Tot

Sumber: Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi simultan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya sebesar 0,841, hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Artinya jika ukuran atau hubungan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi baik maka hubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai semakin tinggi.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square/R²) pada tabel menunjukan besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,707 atau 70,7% Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak teliti. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut sebagai eror.

Tabel 7 Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1568.919	2	784.459	53.208	.000 ^b
	Residual	648.698	44	14.743		
	Total	2217.617	46			

a. Dependent Variable: Y_Tot

b. Predictors: (Constant), X2_Tot, X1_Tot

Sumber: Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan untuk mengetahui tingkat signifikansi lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas kependudukan di kota

tasikmalayadilakukan uji f berdasarkan hasil perhitungan spss 25 . Menunjukan nilainsig $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel independen secara Bersama sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan taraf kesalahan 5% kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar $53,208 > F$ tabel sebesar 3,21, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Hal ini berarti Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya yang artinya lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki keterkaitan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika kepuasan kerja pada disdukcapil apabila fasilitas terpenuhi maka pekerjaan juga akan telaksana dengan baik dan lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja pegawai pada disdukcapil akan meningkat dan harus memperhatikan dan mengoptimalkan variabel variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependuduka Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9.150	3.053	2.997	.004			
	X1_Tot	.123	.096	.187	.207	.751	.190	.104
	X2_Tot	.599	.129	.679	.000	.835	.573	.378

a. Dependent Variable: Y_Tot

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai diperoleh nilai sebesar $r^2 = (0,190)^2$. Nilai koefisien korelasi menunjukan bahwa Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja tidak memiliki keeratan hubungan. Besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial Secara parsial adalah berada pada tingkat terendah yaitu 3,61% [$Kd=(0,190)^2 \times 100\%$]. Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa adalah sebesar Hasil uji hipotesis sig $0.207 > 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya masih kurang terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja diperoleh nilai $r^2 = (0,573)^2$. Nilai koefisien korelasi menunjukan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat. Besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial adalah sebesar 32,8% [$Kd=(0,573)^2 \times 100\%$]. Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 4.641 dari t tabel yaitu sebesar 1,680 atau nilai sig $0,00 < 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, Yang berarti Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, artinya Budaya organisasi yang positif dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menciptakan budaya yang menghargai karyawan, memberikan motivasi dan dukungan, serta memberikan makna dan tujuan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan memberi berbagai manfaat terhadap pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik. Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik, dan Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik.
2. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Tasikmalaya.
3. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Tasikmalaya.



4. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Tasikmalaya.

Saran

1. Bagi Intansi

- a. Hasil total kuesioner pada bagian Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa pernyataan “saya tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja” memiliki skor terendah. Ini adalah sebuah pernyataan yang penting dan perlu ditindak lanjuti. Lakukan survei lebih lanjut untuk mengidentifikasi sumber kebisingan utama. Apakah berasal dari jalan raya, kendaraan tertentu, atau waktu-waktu tertentu dalam sehari, jika memungkinkan, buat penghalang fisik seperti tembok atau pagar hijau untuk mengurangi kebisingan yang masuk.
- b. Hasil total kuesioner pada Budaya Organisasi menunjukkan bahwa pernyataan “saya memiliki inisiatif individu dalam menjalankan tugas” memiliki skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mungkin merasa tidak diberi wewenang untuk mengambil keputusan atau inisiatif. Maka komunikasikan visi dan misi organisasi secara jelas kepada seluruh pegawai dan harus mempunyai tujuan yang ingin dicapai, belajar hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan, kemudian jangan menunggu perintah untuk menyelesaikan tugas dan lakukan evaluasi diri secara berkala untuk melihat sejauh mana perkembangan diri sendiri.
- c. Hasil total kuesioner pada Kepuasan Kerja menunjukkan pernyataan “saya puas dengan suasana lingkungan yang nyaman dan tidak bising” memiliki skor terendah. dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidakpuasan yang signifikan terkait dengan kenyamanan lingkungan kerja, tata letak ruang kerja yang kurang fungsional dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan mengurangi produktivitas. Lakukan penataan ulang ruang kerja agar lebih fungsional, lakukan survei secara berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai, dan harus ada pelatihan bagi pegawai tentang pentingnya menjaga lingkungan kerja yang tenang.

2. Bagi Akademik

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan pada penelitian ini, sehingga peneliti berharap kedepannya dapat mengkaji dan mempelajari mengenai faktor lain seperti budaya organisasi yang lebih spesifik lagi dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X”. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol.5. No.1, <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (cet 1). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ameldya, M. (2020). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. *E-Jurnal Manajemen Tsm* , Vol. 2. No.4. Desember 2022. Bekasi: Trisakti School Of Management.
- Bandono, B. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta”. *ABDI PUSTAKA: Jurnal Perpustakaan dan Kearsipan*, Vol. 2. No. 2. <https://doi.org/10.24821/jap.v2i2.6989>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kesembilan). *Indek Kelompok Gramedia*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.). UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat”. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 5. No. 3. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>. Jakarta: Universitas Tarumanagara.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika: Teori, konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. (cet. 3). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamdani, A. N. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Dalam Menabung Di Bank Syariah Indonesia Sudirman Kc.Tulungagung*. *Al Masraf*, 1–103.
- Hariani, M., & Yusuf, A.-H. R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol.1,
- Hasibuan, s. . M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Herawan, K., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, E. G. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Studi Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. Vol. 1
- Kristian, M., & Setyaningrum, R. P. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semesta Jaya Abadi Cikarang". In Jurnal Doktor Manajemen. Vol. 6. No. 1.
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Masyithoh, R. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Wonogiri". Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 3(1), 1-14.
- Ningsih M, Nu. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera.
- Nitisemito, alex s. (2019). Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. (cet 5). Ghalia Indonesia.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL KOTA PADANG. 2(4). <https://sirancak.disduk>
- R.A Rodia Fitri Indriani. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sriwijaya Propertirindo Jaya". AKUA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 1. No. 3. <https://doi.org/10.54259/akua.v1i3.955>.
- 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, Vol. 11. No. 2. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4838>. Medan: Sumatera Utara.
- Robbins, S. p. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins S, P., & Judge T, . (2018). Essentials Organizational Behavior. Pearson
- Sari, D. N. (2019). "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra". Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 1. No. 1.
- Saripudin, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo, Yoyo, A. A. dan N. A. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (Edisi 1). Jakarta: Raja Grafindo Press.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhali, A., & Amelia, E. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka". Jurnal Impresi Indonesia, Vol.1. No. 4. <https://doi.org/10.58344/jii.v1i4.45>. Majalengka: STIE STMY.
- Sulaksono,H. (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja. <https://doi.org/978-623-209-377-5>
- Suryani, D. N. K., & FoEh, P. D. J. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif". NILACAKRA. <https://doi.org/978-623-7352-09-9>
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Kencana
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia Group.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol. 3. No. 3. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Wibisiseno, Q., & Manuati Dewi, I. G. A. (n.d.). Dampak Motivasi Kerja,Iklm, Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Percatu. 2018. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i12.p14>
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Gerbang Media Aksara.