

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pelangi Mizan

¹Muldan Nurrohman, ²Siska Ayudia Adiyanti
Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Bandung

Abstrak

Introduction: Job satisfaction is a critical component in organizational effectiveness and employee retention, especially in creative industries such as publishing. This study explores how organizational culture and work environment affect job satisfaction at PT. Pelangi Mizan, a leading book publishing company in Bandung, Indonesia. **Background Problems:** The research addresses the problem of low job satisfaction potentially stemming from organizational culture and workplace conditions. The key research question is: To what extent do organizational culture and work environment influence job satisfaction among employees at PT. Pelangi Mizan? **Novelty:** While prior studies have examined similar variables in corporate settings, limited attention has been given to their impact within the Indonesian publishing sector. This study offers a fresh context and contributes to the literature by analyzing both physical and psychological workplace dimensions. **Research Methods:** Using a quantitative approach, the study surveyed 90 employees using validated questionnaires. Data were analyzed through multiple linear regression in SPSS 25 to test partial and simultaneous effects of the independent variables. **Finding/Results:** The findings indicate that both organizational culture and work environment significantly and positively influence job satisfaction, both individually and collectively. The combined effect explains approximately 54.6% of the variation in job satisfaction. **Conclusion:** The study concludes that fostering a strong organizational culture and maintaining a supportive work environment are key to enhancing employee satisfaction. These insights are valuable for HR practitioners in similar organizational contexts.

Kata Kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

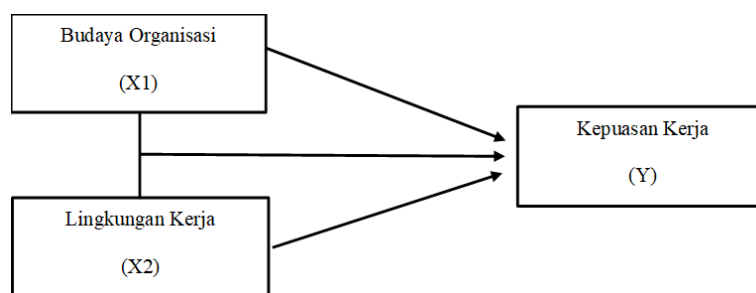
PENDAHULUAN

Pelangi Mizan yang menerbitkan buku referensi dan karya ensiklopedia eksklusif yang dipasarkan secara langsung ke konsumen. Selain produk buku dan audiovisual, perusahaan ini juga memproduksi permainan edukatif sebagai pelengkap dan sekarang mulai merambah produksi buku-mainan (*toybooks*). Produk-produk Pelangi Mizan meliputi buku ensiklopedi, paket buku cerita, serta alat pembelajaran. Semua paket buku Pelangi selalu didasarkan konsep yang kuat serta diperkaya dengan media-media pendukung seperti permainan, alat peraga, serta multimedia.

Manajemen Sumber daya manusia adalah proses penggunaan semua sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengelolaan dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Lijan Poltak Sinambela, 2016:200).

Budaya Organisasi adalah sebuah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2009). Menurut Sadarmayanti lingkungan kerja adalah semua peralatan dan bahan yang dikerjakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, prosedur kerja, serta system kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Collins et al., 2021)

Menurut Rizal Nabawi budaya organisasi dan Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Jodie Firjatullah et al., 2023). Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Indrasari, 2017). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan secara konseptual kerangka berpikir penelitian ini adalah:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

STUDI LITERATUR

Budaya Organisasi adalah sebuah perangkat sistem nilai-nilai keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2009). Adapun dimensi Budaya Organisasi menurut (Sutrisno, 2009) terdiri dari; Inovasi dan pengambilan risiko, Orientasi pada hasil, Orientasi team, dan Orientasi orang.

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun

hubungan dengan bawahan (Saputra et al., 2025). Adapun dimensi Lingkungan Kerja menurut Luhur (2014) mengkategorikan dimensi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan lingkungan kerja psikologis. Dimensi lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Sementara lingkungan kerja nonfisik terdiri dari lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi. Sedangkan dimensi lingkungan kerja psikologis terdiri atas rasa bosan, dan keletihan dalam bekerja (Riwukore, 2022).

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Indrasari, 2017).

Adapun dimensi Kepuasan Kerja menurut (Indrasari, 2017) terdiri dari; Pekerjaan, Upah, Pengawas, dan Rekan kerja.

H1 = Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lusiana Dameria dan Sanny Ekawati (2022) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU JAKARTA". Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel (X1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

H2 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lusiana Dameria dan Sanny Ekawati (2022) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU JAKARTA". Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel (X2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

H3 = Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lusiana Dameria dan Sanny Ekawati (2022) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU JAKARTA". Berdasarkan uji simultan (uji f), variabel (X1) Budaya Organisasi dan Variabel (X2) Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

METODE

Pada penelitian ini penelitian dengan menggunakan metode Kuantitatif dengan IBM SPSS 25 untuk menjelaskan variabel penelitian Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja di PT. Pelangi Mizan Kota Bandung. Penelitian dilakukan mulai bulan Februari 2024 - Juni 2024. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Cahyadi, 2022). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain, populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subyek dan objek tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Cahyadi, 2022). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena semisal adanya keterbatasan pada dana, tenaga dan waktu, Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul(Widayat, 2020),. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden. Sugiyono (2019) valid berarti instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Seperti yang diungkapkan oleh Scarvia B. Anderson et. Al bahwa: "A test is valid if it measures what it purpose to measure" (Arikunto, 2013). Jika diterjemahkan memiliki arti "sebuah tes dikatakan valid apabila tes tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur." Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

1. Jika nilai rhitung \geq r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner itu valid.
2. Jika nilai rhitung \leq r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Maka item tersebut dapat dinyatakan tidak valid untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum Xiyi) - (\sum Xi)(\sum yi)}{\sqrt{(n(\sum xi^2) - (\sum xi)^2)(n\sum yi^2) - (\sum yi)^2)}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Korelasi product moment
- n = Jumlah responden
- X_i = skor setiap item pada instrument
- Y_i = Skor setiap item pada kriteria
- $\sum xi^2$ = jumlah kuadrat masing-masing X
- $\sum yi^2$ = Jumlah Kuadrat masing-masing Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Untuk mencari validitas sebuah item, maka kolom yang dilihat yaitu kolom *corrected item-Total Correlation* pada tabel item-total Statistik hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut valid
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid
3. Nilai $r\text{-hitung}$ dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*

Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji haruslah valid. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$, pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$, maka dinyatakan reliabel
2. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$, maka dinyatakan tidak reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Berikut hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian terhadap variabel Budaya Organisasi (X1) yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,627	10

Sumber: Hasil *output software IBM SPSS* versi 25

Berdasarkan Tabel 1 diatas yang sudah diolah oleh IBM SPSS versi 25 diperoleh nilai *cronbach alpha* pada variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 0,627 artinya variabel dinyatakan reliabel karena diatas angka 0,6.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Berikut hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,661	10

Sumber: Hasil *output software IBM SPSS* versi 25

Berdasarkan Tabel 2 diatas, yang sudah diolah oleh IBM SPSS versi 25 diperoleh nilai *cronbach alpha* pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,661 artinya variabel dinyatakan reliabel karena diatas angka 0,6.

Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Indikator	Frekuensi & Bobot Pada Alternatif Jawaban										Bobot Aktual	Bobot Ideal	Persentase (%)
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Kesuksesan Karir X1.1	16	80	31	124	21	63	11	22	11	11	300	450	66.67 %
Langkah yang tidak konvensional X1.2	14	70	26	104	22	66	11	22	17	17	279	450	62 %
Merasa Puas X1.3	16	80	34	136	21	63	12	24	7	7	310	450	68.89 %
Apresiasi X1.4	16	80	26	104	19	57	14	28	15	15	284	450	63.11 %
Komunikasi X1.5	17	85	30	120	19	57	14	28	10	10	300	450	66.67 %
Pengembangan meningkatkan keahlian X1.6	21	105	19	76	23	69	18	36	9	9	295	450	65.56 %
Kolaborasi dan dukungan X1.7	15	75	26	104	18	54	13	26	18	18	277	450	61.56 %
Menghargai kolaborasi X1.8	16	80	27	108	21	63	16	32	10	10	293	450	65.11 %
Tujuan tim X1.9	7	35	29	116	25	75	21	42	8	8	276	450	61.33 %
Tujuan Proyek X1.10	12	60	24	96	21	63	22	44	11	11	274	450	60.89 %
Jumlah Bobot Aktual Pada Variabel Budaya Organisasi											2.888	4.500	64,18 %
Rata-Rata Bobot Aktual Pada Variabel Budaya Organisasi											288,8	450	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Pada Tabel 3 diatas, bisa dilihat hasil pengukuran secara deskriptif variabel Budaya Organisasi (X1). Dimana hasil rata rata yang di dapat adalah 288,8 atau 64,18 %.

Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Indikator	Frekuensi & Bobot Pada Alternatif Jawaban										Bobot Aktual	Bobot Ideal	Persentase (%)
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Tata ruang X2.1	15	75	35	140	27	81	10	20	3	3	319	450	70.89 %
Efisiensi ruang kerja X2.2	16	80	27	108	25	75	15	30	7	7	300	450	66.67 %
Kebisingan X2.3	18	90	31	124	24	72	11	22	6	6	314	450	69.78 %
Atasan mendengarkan ide karyawan X2.4	17	85	25	100	22	66	18	36	8	8	295	450	65.56 %
Kesopanan dan keramahan X2.5	20	100	28	112	16	48	13	26	13	13	299	450	66.44 %
Meningkstksn kenyamanan X2.6	22	110	28	112	26	78	10	20	4	4	324	450	72.00 %
Fasilitas Kantor X2.7	17	85	28	112	26	78	11	22	8	8	305	450	67.78 %
Adil dan transparan X2.8	18	90	24	96	27	81	14	28	7	7	302	450	67.11 %
Umpan balik atasana X2.9	14	70	38	152	27	81	5	10	6	6	319	450	70.89 %
Menghargai perbedaan X2.10	18	90	19	76	18	54	16	32	19	19	271	450	60.22 %
Jumlah Bobot Aktual Pada Variabel Lingkungan Kerja											304,8	4,500	67,73 %
Rata-Rata Bobot Aktual Pada Variabel Lingkungan Kerja											304,8	450	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Pada Tabel 4 diatas, bisa dilihat hasil pengukuran secara deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X2). Dimana hasil rata rata yang di dapat adalah 304,8 atau 67,73

%. Apabila merujuk kepada tabel 3.3 kategori penilaian, 304,8 berada diantara interval 253 – 342 dengan kriteria cukup.

Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Indikator	Frekuensi & Bobot Pada Alternatif Jawaban										Bobot Aktual	Bobot Ideal	Persentase (%)
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Kesehatan dan kenyamanan Y.1	14	70	34	136	22	66	12	24	8	8	304	450	67.56 %
K3 Y.2	17	85	25	100	23	69	12	24	13	13	291	450	64.67 %
Promosi kerja Y.3	14	70	35	140	22	66	11	22	8	8	306	450	68.00 %
Kompensasi yang cukup Y.4	18	90	21	84	22	66	16	32	13	13	285	450	63.33 %
Arahan yang jelas Y.5	14	70	31	124	18	54	15	30	12	12	290	450	64.44 %
Insentif dan bonus Y.6	15	75	26	104	28	84	15	30	6	6	299	450	66.44 %
Kesempatan karir Y.7	17	85	27	108	21	63	11	22	14	14	292	450	64.89 %
Prosedur darurat Y.8	17	85	23	92	24	72	15	30	11	11	290	450	64.44 %
Pelatihan dan peralatan K3 Y.9	10	50	32	128	21	63	18	36	9	9	286	450	63.56 %
Kondisi kerjanya aman dan nyaman Y.10	15	75	21	84	23	69	16	32	15	15	275	450	61.11 %
Jumlah Bobot Aktual Pada Variabel Kepuasan Kerja											2918	4,500	
Rata-Rata Bobot Aktual Pada Variabel Kepuasan Kerja											291,8	450	64,84 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Pada Tabel 5 diatas, bisa dilihat hasil pengukuran secara deskriptif variabel Kepuasan Kerja (Y). Dimana hasil rata rata yang di dapat adalah 291,8 atau 64,84%. Apabila merujuk kepada tabel 3.3 kategori penilaian, 291,8 berada diantara interval 253 – 342 dengan kriteria Cukup.

Hasil Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengukur tentang Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis regresi linier

berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2,262	3,102			,729	,468		
	Budaya Organisasi X1	,557	,093	,516		6,015	,000	,708	1,413
	Lingkungan Kerja X2	,363	,097	,320		3,730	,000	,708	1,413

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y

Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6 diatas, hasil analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 3,752 + 0,598X_1 + 0,309X_2$.

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constant sebesar 2,262 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sama dengan nol maka Kepuasan Kerja pada pegawai PT. Pelangi Mirza bernilai 2,262 data asumsi.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,557 menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi mengalami peningkatan, maka Kepuasan Kerja pada pegawai PT. Pelangi Mizan akan meningkat sebesar 0,557
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,363 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka Kepuasan Kerja pada pegawai PT. Pelangi Mizan akan meningkat sebesar 0,363

Hasil Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing (parsial) variabel independent yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial dan Korelasi Variabel Budaya Organisasi
Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja Y	1,000	,689	,599
	Budaya OrganisasiX1	,689	1,000	,540
	Lingkungan Kerja X2	,599	,540	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja Y	.	,000	,000
	Budaya OrganisasiX1	,000	.	,000
	Lingkungan Kerja X2	,000	,000	.
N	Kepuasan Kerja Y	90	90	90
	Budaya OrganisasiX1	90	90	90
	Lingkungan Kerja X2	90	90	90

Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7 diatas, diketahui hasil analisis untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,015 > t$ tabel $1,986$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dari Tabel 4.19 diketahui Standardized Coefficients beta untuk Budaya Organisasi sebesar $0,516$ dan koefisien zero order X1 terhadap Y pada tabel diatas $0,689$, maka selanjutnya adalah menghitung perkalian antara Standardized Coefficients beta dan koefisien zero order yaitu: $0,516 \times 0,689 = 0,355$.

Jadi, besaran pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,355$ atau $35,5\%$.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial dan Korelasi Variabel Budaya Organisasi
Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja Y	1,000	,689	,599
	Budaya OrganisasiX1	,689	1,000	,540
	Lingkungan Kerja X2	,599	,540	1,000

Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja Y	.	,000	,000
	Budaya OrganisasiX1	,000	.	,000
	Lingkungan Kerja X2	,000	,000	.
N	Kepuasan Kerja Y	90	90	90
	Budaya OrganisasiX1	90	90	90
	Lingkungan Kerja X2	90	90	90

Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 diatas, diketahui hasil analisis untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3,730 >$ tabel $1,986$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan Tabel 8 di atas, diketahui nilai *Standardized Coefficients beta* untuk Lingkungan Kerja sebesar $0,320$ dan koefisien zero order X2 terhadap Y pada tabel di atas adalah $0,599$ maka selanjutnya menghitung pengaruh langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, yaitu: $0,320 \times 0,599 = 0,191$. Jadi, besaran pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,191$ atau $19,1\%$.

Hasil Uji Simultan (f)

Analisis pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada pegawai PT. Pelangi Mizan hasil perhitungan sistem SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1881,026	2	940,513	52,515	,000 ^b
	Residual	1558,130	87	17,910		
	Total	3439,156	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Budaya Organisasi X1

Sumber: Hasil *output software* IBM SPSS 26

Berdasarkan Tabel 9 diketahui F_{hitung} sebesar $52,515$ dengan nilai signifikansi $0,000$ sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan derajat Df $(N1) = k-1 = 3-1 = 2$ dan Df $(N2) = n - k = 90 - 2 = 88$. Nilai F atas kemudian dibandingkan dengan $F_{0,05} (2-88)$. Dari tabel distribusi F dari mana diperoleh 3.10

Tabel 10. Hasil Kesimpulan Pengujian Secara Simultan

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
52,515	3.10	Signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 10 diatas, nilai F_{hitung} 52,515 > F_{tabel} 3.10. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terdapat pengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai PT. Pelangi Mizan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah dengan menjumlahkan koefisien determinasi parsial pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang berada pada tabel sebelumnya:

$$\begin{aligned} 0,516 \times 0,689 &= 0,355 \\ 0,320 \times 0,599 &= 0,191+ \\ \hline \text{Jumlah} &= 0, 546 \end{aligned}$$

Jadi pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,546 atau 54,6%.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelangi Mizan. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, budaya organisasi berkontribusi sebesar 35,5% terhadap peningkatan kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja berkontribusi sebesar 19,1%. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh sebesar 54,6% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung, serta budaya organisasi yang positif dan partisipatif, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, manajemen PT. Pelangi Mizan disarankan untuk terus memperkuat nilai-nilai budaya organisasi seperti kerja sama tim, penghargaan terhadap ide dan kontribusi karyawan, serta mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, tertata rapi, dan mendukung kesehatan fisik dan psikologis karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kepuasan kerja,

seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, atau sistem penghargaan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. In *Jurnal Universitas Udayana*. ISSN (Vol. 2302). Rineka Cipta.
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang*. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *No Title 濟無No Title No Title No Title*. 167–186.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18241>
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–84.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Riwukore, J. R. (2022). *Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang*. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51–64. <https://doi.org/10.35912/jamu.v1i1.1465>
- Saputra, I., Rahmadiyah, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Penerbit Alfabeta (2nd ed). Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).
- Widayat, . Agustini Sally. (2020). *Bab Iii Metode Penelitian*. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253).