

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima

Sadaqah<sup>1</sup>, Mulyadin<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: [sadaqah17.stiebima@gmail.com](mailto:sadaqah17.stiebima@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of the work environment and organizational culture on employee job satisfaction at the Department of Communication, Information and Statistics, Bima Regency. This type of research is associative by using a Likert scale questionnaire research instrument. The population used is all employees who work at the Department of Communication, Informatics and Statistics, Bima Regency as many as 52 people, consisting of 37 civil servants, 10 volunteer employees and 5 contract employees. The sample in this study were 37 employees at the Department of Communication, Informatics and Statistics, Bima Regency with the status of civil servants (PNS) with saturated sampling technique. Methods of data collection using observation, interviews, questionnaires and literature study. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient, determination test, t test and f test. The results showed that the work environment and organizational culture had a significant effect on employee job satisfaction at the Department of Communication, Informatics and Statistics, Bima Regency with a very strong relationship level of 93.4%.*

**Keywords:** *Work environment; Organizational culture; Job satisfaction*

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

#### PENDAHULUAN

Dewasa ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi setiap organisasi, karena manusia masih berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, MSDM merupakan bagian terpenting karena manusia dapat menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi. Maka dari itu berhasil atau tidaknya suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang ada pada suatu organisasi namun tergantung pula pada aspek-aspek sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai (Subhan dan Yusuf, 2020).

Menurut Priansa dalam Prasetyo, et. al. (2020) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dimana setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi pegawai tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja, nilai instrumental dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang diantaranya

lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Nitisemito dalam Susetyo, et.al (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan akan meningkatkan produktivitas sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Karena apabila suatu lingkungan yang kurang baik seperti suara bising, suhu udara panas, kebersihan tidak terjaga dan sebagainya, dapat menurunkan kondisi fisik dan kondisi mental pegawai. Indikasi penurunan kondisi fisik dapat berupa kelelahan, kelesuan kerja, gangguan kesehatan atau sakit akibat kerja bahkan kecelakaan kerja.

Sedangkan budaya organisasi yakni suatu wujud yang dimiliki dan diterima oleh suatu organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik organisasi akan mudah mengatasi masalah yang timbul untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sugiyarti (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang mencerminkan perasaan seseorang atau peran dalam organisasi baik dalam keadaan emosional yang menyenangkan dan keadaan yang tidak menyenangkan.

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima sendiri mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah dan pembangunan dalam bidang komunikasi dan informatika untuk membantu bupati bima dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada kantor Dinas Komunikasi informatika dan Statistik Kabupaten Bima, terdapat

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

fenomena masalah terkait lingkungan kerja yaitu dimana bangunan kantor yang dipakai sudah terlalu tua, ruang kerja yang kurang nyaman, padat dan sempit, ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi, dan sebagian ruang kerja masih menggunakan pendingin ruangan jenis lama (Kipas Angin) belum menggunakan AC sehingga membuat suasana kerja pegawai kurang kondusif serta pegawai yang bekerja kurang bersemangat sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja pegawainya.

Penerapan budaya organisasi pada Kantor Dinas Komunikasi informatika dan Statistik Kabupaten Bima belum berjalan dan terlaksana dengan baik, pegawai di harapkan memiliki prestasi dan kinerja yang baik belum mampu mencapai hasil kerja yang optimal, ini dilihat dari adanya beberapa pegawai yang kurang menaati jam kerja yang telah ditentukan. Tingkat kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima juga dirasa masih kurang, ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang disebabkan oleh urusan pribadi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima”.

## KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Akilah (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya yang ada disekitar para pekerja dan dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

### Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti dan Gunawan (2019) budaya organisasi adalah sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang banyak dimensi artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Hal itu juga dinyatakan oleh Sunyoto (2012) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perusahaan seseorang terhadap pekerjaannya.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sedikit banyak akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi pegawai. Maka, sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang ergonomis, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja, perlu disediakan demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologi karyawan di perusahaan.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi, et.al (2018) membuktikan bahwa bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik berdampak terhadap tingginya kepuasan kerja pegawai.

**H1:** Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Nur, et.al (2020) budaya organisasi yang baik dapat memberikan dampak pada rasa puas terhadap apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya. Pemberian hadiah atau bonus kepada karyawan yang berprestasi, merupakan salah satu bentuk dari budaya organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di sebuah perusahaan dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawannya.

**H2:** Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi di tempatnya bekerja maka ia akan memperlihatkan sifat positif dan memilih tinggal lebih lama dalam kondisi tersebut. Lebih lanjut, kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan akan mendorong individu untuk

bertahan pada suatu tempat dan karier dalam jangka panjang (Krisnaldy, et. al., 2019).

**H3:** Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima.

#### **METODELOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian berjenis asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2015).

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkerja pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima sebanyak 52 orang, Terdiri dari 37 orang PNS, 10 orang pegawai sukarela dan 5 orang pegawai kontrak.

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Adapun Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan skala likert, dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka  
 Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

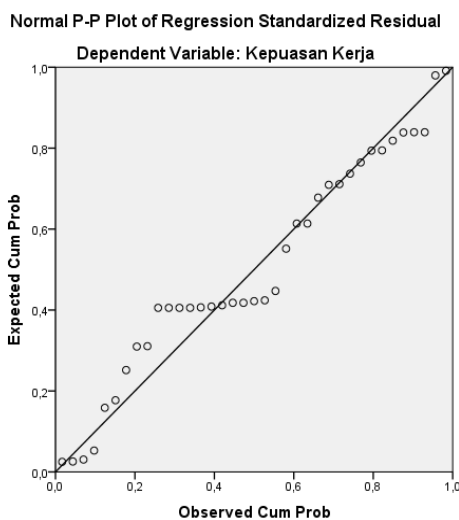
**Hasil Penelitian**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengujian kuesioner yang telah dibagikan dengan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa seluruh komponen pernyataan pada kuesioner yang telah dibagikan kepada 37 orang pegawai kantor Dinas Komunikasi

Informatika dan Statistik Kabupaten Bima adalah valid, dengan nilai validitas pernyataan berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian



**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**

Gambar 1, di atas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Untuk memperkuat pengujian normalitas, maka peneliti menambahkan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil seperti pada tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,59936663
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,122
	Negative	-,160
Kolmogorov-Smirnov Z		,971
Asymp. Sig. (2-tailed)		,303
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah Spss v20, 2021

Berdasarkan hasil uji kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai  $> 0.05$  yaitu sebesar 0,303. Nilai tersebut menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal sehingga model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi, ini menyatakan bahwa data penelitian ini layak.

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka  
 Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	1,074	3,578
	Budaya Organisasi	1,074	3,578

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v20, 2021

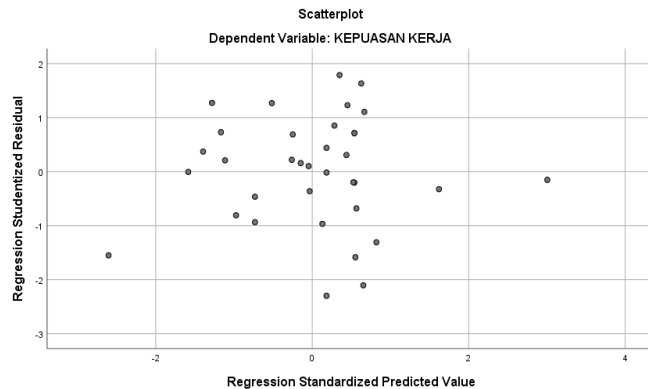
**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,32408
Cases < Test Value	18
Cases >= Test Value	19
Total Cases	37
Number of Runs	20
Z	,005
Asymp. Sig. (2-tailed)	,996

a. Median

Sumber: Data primer diolah Spss v20, 2021

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari tabel 2 di atas, di peroleh nilai Tolerance variable lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah > 0,10 sementara, nilai VIF untuk lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) < 10.00. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Selanjutnya, dengan memperhatikan *scatterplot* dapat dilihat bahwa dapat titik-titik menyebar diatas 0 pada sumbu y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas. Begitupun dengan tabel 3, memperlihatkan dengan hasil nilai Asymp sig.(2-tailed ) sebesar 0,996 > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi .



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heterokedastitisitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28,499	5,237	
	Lingkungan Kerja	,288	,171	,274
	Budaya Organisasi	,572	,133	,699

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v20, 2021

Berdasarkan tabel 4, diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,499 + 0,288 X_1 + 0,572 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 28,499 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dianggap nol, maka kepuasan kerja akan sebesar 28,499.
2. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,288 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,288 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka  
Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,288 satuan.

3. Nilai koefisien beta pada variabel budaya organisasi sebesar 0,572 artinya setiap perubahan variabel budaya organisasi (X2) sebesar satu satuan, maka akan

mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,572 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,572 satuan.

**Pembahasan**

**Tabel 5. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 <sup>a</sup>	,934	,930	1,646

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

Sumber: Data primer diolah Spss v20, 2021

Dari tabel 5 diatas, diperoleh nilai R = 0,966 artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima adalah sangat kuat. Pada tabel 5 diatas juga diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,934, Jadi terdapat pengaruh

antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima yang besarnya pengaruh tersebut sebesar 0,934 atau 93,4%, sedangkan sisanya 6,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi, beban kerja dan lain-lain.

**Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
(Constant)	,169	,867
Lingkungan Kerja	3,085	,001
Budaya Organisasi	4,296	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v20, 2021

**H1:** Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima.

Hasil statistik uji t untuk variable lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,085 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 2,034 ( 3,085 > 2,034) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), maka hipotesis

pertama yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima” Diterima.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi, et.al (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

karyawan PT. PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat Area Majalaya.

**H2:** Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima.

Hasil statistik uji t untuk variable budaya organisasi diperoleh nilai thitung sebesar 4,296 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 2,034 ( $4,296 > 2,034$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis

pertama yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima” Diterima.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Subhan dan Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima.

**Tabel 7. Hasil Uji f ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	1295,643	2	647,821	23,186	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,087	34	2,708		
	Total	1387,730	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data primer diolah Spss v20, 2021

**H3:** Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 23,186 dengan nilai Ftabel sebesar 3,28 ( $23,186 > 3,28$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima” **Diterima.**

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi, et.al (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan

kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat Area Majalaya.

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa diatas, peneliti menraik kesimpulan bahwa: lingkungan kerja dan budaya organisasi berepengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima dengan tingkat hubungan sangat kuat yaitu sebesar 93,4%. Hasil ini menunjukkan bahwasannya variabel kepuasan kerja dapat dipengarui oleh variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi. Semakin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diterapkan pada instansi tersebut maka kepuasan kerja



## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

pegawainya dapat terpenuhi sehingga tujuan awal organisasi dapat tercapai dengan baik.

Penulis menyarankan agar Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima sebaiknya terus meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi pada dinas tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akilah. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Timmi Bersaudara Palembang." *Jurnal Manajemen* 5(2): 1–7.
- Krisnaldy, Pasaribu, D. V, Senen. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja." *JURNAL SeMaRaK* 2(2): 164–79.
- Nur, F. M., Nurmayanti, S, Tatminingsih, S. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima." *Jurnal Magister Manajemen Unram* 9(4): 353–68.
- Prasetyo, H. B,C, Hartati, S, Soenarmi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bojonegoro." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(3): 449–62.
- Sedarmayanti, Gunawan. 2019. "Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan PT PEGADAIAN (PERSERO)." *Jurnal Manajemen Maranatha* 18(2): 103–14.
- Subhan, M, Yusuf, M. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima." *Maker: Jurnal Manajemen* 6(1): 13–19.
- Sugiyarti, G. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai ( Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang )." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 1(3): 73–83.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Caps*.
- Susteyo, W. E, Kusmaningtyas, A, Tjahjono, H. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya." *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 1(1): 83–93.
- Wahyuniardi, R, Sidik, S, Ramadhan, M. R. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Optimasi Sistem Industri* 17(2): 143.