

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang

Bhirawa Sugiharto¹, Anggada Bayu Seta²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: sugihartobhirawa@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pamulang, dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya kerja yang kondusif serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract-This study aims to analyze the effect of work culture and work environment on employee job satisfaction at the Pamulang Sub-District Office, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of the Pamulang Sub-District Office, with a total sample of 68 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression analysis, as well as hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results indicate that work culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The work environment also shows a positive and significant influence on employee job satisfaction. Simultaneously, work culture and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Pamulang Sub-District Office. These findings suggest that strengthening a conducive work culture and creating a supportive work environment can enhance employee job satisfaction and contribute to improved public service performance.

Keywords: Work Culture; Work Environment; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan kerja organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif dan adaptif. Dalam konteks organisasi pemerintahan, sumber daya manusia memiliki peran strategis karena menjadi penggerak utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Manajemen yang baik diperlukan agar seluruh sumber daya dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Terry dalam Ridha (2022), manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci keberhasilan organisasi pemerintah.

Kecamatan sebagai unit pemerintahan di tingkat daerah memiliki fungsi penting dalam administrasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan kecamatan dalam menjalankan fungsi tersebut sangat ditentukan oleh kualitas pegawai yang dimilikinya. Pegawai yang profesional, memiliki motivasi kerja tinggi, dan merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memberikan kinerja yang optimal. Sutrisno dalam Tiong Piter (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, hubungan antarpegawai, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi pemerintahan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja mencerminkan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi para anggotanya. Mangkunegara dalam Ferianto (2023) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat asumsi, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan sebagai landasan perilaku anggota organisasi dalam menghadapi permasalahan internal maupun eksternal. Budaya kerja yang positif dapat membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, serta kerja sama yang baik, sehingga mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Selain budaya kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti dalam Wasiman (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal dan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, serta menunjukkan perilaku kerja yang positif. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memicu menurunnya motivasi, munculnya sikap negatif, dan berkurangnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi pemerintah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, khususnya budaya kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kondisi empiris di Kantor Kecamatan Pamulang, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai, seperti kurang optimalnya pengawasan atasan, kerja sama tim yang belum berjalan maksimal, serta keterbatasan fasilitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik. Metode survei digunakan untuk memperoleh data langsung dari responden terkait persepsi terhadap budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari budaya kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja pegawai (Y). Desain ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pamulang, Tangerang Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan relevansi objek penelitian dengan permasalahan yang dikaji, yaitu berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pamulang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 responden.

2.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan atribut atau sifat yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X1)	Kebiasaan kerja, peraturan kerja, nilai-nilai organisasi	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan fisik dan nonfisik	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja	Likert

Tabel 1 menunjukkan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai konsep dan indikator pengukuran masing-masing variabel. Variabel budaya kerja dan lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang disesuaikan dengan konsep teoretis yang digunakan dalam penelitian serta dioperasionalkan melalui skala Likert, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif dan objektif.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari dokumen dan arsip instansi terkait.

2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, serta pengujian hipotesis. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen serta menunjukkan arah hubungan tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi 5 persen.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarluaskan kepada responden, serta pembahasan hasil penelitian berdasarkan temuan empiris dan teori yang relevan. Analisis

dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang, baik secara parsial maupun simultan.

3.1 Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai yang menjadi subjek penelitian. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja, yang disajikan secara ringkas dalam satu tabel untuk memudahkan pemahaman terhadap komposisi responden penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	57%
	Perempuan	29	43%
Usia	< 30 Tahun	18	26%
	30–40 Tahun	32	47%
	> 40 Tahun	18	27%
Masa Kerja	< 5 Tahun	21	31%
	5–10 Tahun	27	40%
	> 10 Tahun	20	29%
Total Responden		68	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, berada pada rentang usia 30–40 tahun, serta memiliki masa kerja antara 5–10 tahun. Komposisi ini mencerminkan bahwa responden memiliki tingkat kematangan usia dan pengalaman kerja yang memadai untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap kondisi budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian sebelum dilakukan pengujian statistik lanjutan.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Rata-rata (Mean)	Kategori
Budaya Kerja (X1)	3,87	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	3,62	Cukup Baik
Kepuasan Kerja (Y)	3,58	Cukup Baik

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya kerja berada pada kategori baik, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya kerja relatif telah berjalan dengan baik, namun aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja masih memerlukan peningkatan.

3.3 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Validitas	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Budaya Kerja (X1)	Valid	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	Valid	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	Valid	> 0,60	Reliabel

Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat analisis regresi agar model yang digunakan tidak menghasilkan estimasi yang bias.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Sig. > 0,05	Terpenuhi	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Terpenuhi	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. > 0,05	Terpenuhi	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh persyaratan analisis regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan.

3.5 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien	t / F	Sig.	Keputusan
Budaya Kerja → Kepuasan Kerja	0,650	10,366	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,563	8,245	0,000	Signifikan
Budaya Kerja & Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	—	113,810 (F)	0,000	Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

3.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai, sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pegawai yang bekerja dalam budaya kerja yang jelas dan konsisten cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Norawati (2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya kerja yang baik mampu menciptakan keteraturan, kedisiplinan, dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, budaya kerja yang diterapkan di lingkungan organisasi berperan sebagai faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Selain budaya kerja, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat memengaruhi kenyamanan dan perasaan pegawai dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih nyaman dan optimal, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Junaidi dan Marantika (2022) serta Rahmawati, Sa'adah, dan Chabib (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, ditandai dengan hubungan kerja yang baik, fasilitas kerja yang memadai, serta suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Secara simultan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara sistem nilai kerja yang diterapkan dalam organisasi dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Pratama dan Frinaldi (2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang perlu dilakukan melalui penguatan budaya kerja yang positif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sekaligus mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil pengujian statistik yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Secara parsial, budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi mampu membentuk sikap kerja pegawai secara positif, sehingga meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Budaya kerja yang konsisten dan dipahami bersama menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Secara simultan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan hasil interaksi antara sistem nilai kerja yang dianut oleh organisasi dan

kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan budaya kerja yang positif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

REFERENCES

- Ahmad Ridha, T., & Muis, M. (2022). Teori manajemen. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis budaya kerja, lingkungan kerja, tunjangan kinerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta implikasi pada kinerja pegawai. ECo-Fin, 4(3), 143–160.
- Norawati, S. (2022). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. Journal of Syntax Literate, 7(3).
- Pratama, D., & Frinaldi, A. (2022). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jurnal Teori dan Riset Administrasi Publik, 6(1), 42–50.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Tiong, P. (2023). Manajemen sumber daya manusia (MSDM): Teori dan praktik. Yogyakarta: Deepublish.
- Wasiman. (2023). MSDM: Teori dan aplikasi. Serang: Desanta Publisher.