

# Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sheren Pricillia<sup>1</sup>, Rosmita<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>  
Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630  
Email: [prcllsheren@gmail.com](mailto:prcllsheren@gmail.com)<sup>1</sup>, [rosmita.rmt@bsi.ac.id](mailto:rosmita.rmt@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit:  
22-09-2025

Revisi:  
30-09-2025

Terima  
06-10-2025

Terbit Online:  
12-10-2025

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat membentuk citra perusahaan dan menjadi pedoman perilaku karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja fisik dan nonfisik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Biro Hukum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat Arsip Nasional Republik Indonesia dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 40 pegawai diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $t$  hitung = 2,366 > 2,026; sig. = 0,023 < 0,05), dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan ( $t$  hitung = 3,863 > 2,026; sig. < 0,05). Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ( $F$  hitung = 21,599 > 3,24; sig. < 0,001). Dengan demikian, kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja

## ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee job satisfaction. A good organizational culture can shape the company's image and become a guideline for employee behavior. Meanwhile, the physical and non-physical work environment also affects job satisfaction, which ultimately has an impact on employee work results. This study was conducted at the Legal, Cooperation, and Public Relations Bureau of the National Archives of the Republic of Indonesia with a quantitative approach. A sample of 40 employees was obtained through questionnaires. The results of the  $t$ -test showed that organizational culture had a significant effect on job satisfaction ( $t$  count = 2.366 > 2.026; sig. = 0.023 < 0.05), and the work environment also had a significant effect ( $t$  count = 3.863 > 2.026; sig. < 0.05). Simultaneously, organizational culture and work environment affected employee job satisfaction ( $F$  count = 21.599 > 3.24; sig. < 0.001). Thus, both variables contributed significantly to increasing employee job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Employee Job Satisfaction, Work Environment

## 1. PENDAHULUAN

Dalam lingkup organisasi, terutama bagi Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), keberadaan sumber tenaga kerja menjadi penentu utama bagi keberlangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi. Era persaingan global yang ketat menuntut setiap entitas, termasuk lembaga pemerintah untuk memiliki fondasi yang kuat. Fondasi tersebut tidak lain adalah kapasitas serta kapabilitas individu-individu yang tergabung di dalamnya.

Sumber daya manusia (SDM) sendiri nantinya akan membantu mewujudkan tujuan, membuat perencanaan dan strategi perusahaan, peraturan serta

membangun hubungan lingkungan internal dan eksternal dari perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) di sebut sebagai asset penting bagi setiap perusahaan karena merekalah yang membuat, mengatur serta menjalankan seluruh sistem yang telah dirancang oleh perusahaan. Tingkat kepuasan dan motivasi karyawan yang tinggi dapat mendorong peningkatan produktivitas, yang mana hal tersebut dapat berdampak positif bagi kinerja, menghasilkan banyak ide untuk melakukan banyak pembaruan dan perubahan yang inovatif dan kreatif, serta loyal dalam bekerja. Faktor tersebut dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk

turut andil dalam meraih kesuksesan pencapaian tujuan organisasi.

Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri” (Marnisah, 2020). Kepuasan kerja dapat diinterpretasikan sebagai kesenangan atau ketidaksenangan emosional yang di rasakan oleh karyawan di dalam lingkup perusahaan. Perasaan puas karyawan ini bersumber dari apa yang mereka dapat di tempat bekerjanya. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui sejumlah aspek, seperti kondisi lingkungan kerja, budaya yang diterapkan dalam organisasi, imbalan atau kompensasi yang diberikan, kualitas kepemimpinan, dan adanya kesempatan untuk pengembangan karier.

Budaya organisasi biasanya merujuk pada sistem nilai yang dibentuk dan diterapkan secara menyeluruh dalam organisasi, meliputi kepercayaan, ekspektasi, keyakinan, dan norma perilaku yang membimbing tindakan anggotanya. Robbins mengemukakan “Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi yang menentukan dalam skala besar dan menentukan bagaimana karyawan bertindak” (Priatna, 2019). Budaya kerja yang positif di perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawannya karena pada dasarnya manusia memiliki perasaan dan mereka ingin di perhatikan satu dengan lainnya, manusia juga ingin di dukung apabila melakukan suatu kegiatan sehingga perhatian itulah yang menimbulkan rasa semangat bagi mereka. Kemudian apabila karyawan semangat dan loyal, perusahaan akan mendapatkan dampak positifnya yaitu semakin dekat untuk mewujudkan keinginannya dan kepuasan kerja pada karyawan diproyeksikan mengalami peningkatan.

Selain variabel budaya organisasi faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan. Nitisemito Alex menyatakan “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang meliputi fasilitas yang ada di sekitar karyawan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas” (Windo Thalibana, 2022).

Lingkungan kerja yang menyenangkan, baik dari segi fisik maupun nonfisik yang aman dan nyaman, dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan serta motivasi personal karyawan. Pegawai yang terpenuhi segala kebutuhannya di perusahaan, mereka memiliki semangat bekerja yang tinggi, juga meningkatkan rasa loyalitas pegawai tersebut dan akan mengabdikan pada perusahaan baik dalam keadaan baik atau buruk.

Namun nyatanya, banyak dari perusahaan yang masih belum menyadari pentingnya budaya organisasi dan lingkungan kerja. Terdapat organisasi seperti Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat yang menghadapi permasalahan dalam

penerapan budaya organisasi, khususnya pada aspek komunikasi dan hubungan kerja antar karyawan. Permasalahan komunikasi, misalnya, sering kali muncul akibat kurangnya keterbukaan informasi, perbedaan persepsi, hingga penyampaian pesan yang tidak efektif. Hal ini dapat memunculkan kesalahpahaman antarindividu maupun antarbagian dalam organisasi, yang pada akhirnya menghambat koordinasi pekerjaan. Selain itu, hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis juga menjadi salah satu isu penting. Ketidakharmonisan ini dapat disebabkan oleh kurangnya kerja sama, adanya persaingan tidak sehat, atau perbedaan kepentingan antarindividu maupun antardivisi. Hubungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan rasa saling percaya, mengurangi solidaritas, dan bahkan menimbulkan konflik internal yang berdampak negatif terhadap (Rachman & Rastryana, 2025) lingkungan kerja secara keseluruhan.

Selain permasalahan pada (Imania & Lestari, 2025) budaya organisasi, terdapat pula permasalahan pada aspek lingkungan kerja pada perusahaan kondisi ini merupakan suatu hambatan perusahaan. Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Arsip Nasional Republik Indonesia menghadapi berbagai permasalahan terkait fasilitas penunjang kerja. Beberapa kendala yang kerap ditemui di antaranya adalah fasilitas AC yang sering rusak, sehingga suhu ruangan menjadi kurang nyaman dan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, printer yang bermasalah juga kerap menjadi hambatan, khususnya bagi divisi yang membutuhkan pencetakan dokumen secara rutin.

Permasalahan lainnya adalah keterbatasan jumlah cap perusahaan yang tidak tersedia di setiap unit, sehingga memperlambat proses administrasi dan memengaruhi efisiensi kerja. Ketersediaan alat tulis kantor (ATK) seperti kertas, pena, dan perlengkapan lainnya yang terkadang habis di gudang juga menambah hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan harian. Tak hanya itu, ketersediaan PC atau laptop yang belum merata di antara karyawan membuat sebagian pekerjaan menjadi terhambat, terutama bagi pegawai yang memerlukan perangkat tersebut untuk penyusunan laporan, pengolahan data, atau korespondensi digital.

Kondisi lingkungan kerja seperti ini, apabila dibiarkan berlarut-larut, dapat berdampak pada penurunan semangat kerja, menurunnya produktivitas, dan bahkan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak optimal juga berpotensi meningkatkan stres kerja dan memperlambat pencapaian target organisasi.

### **Hipotesis**

#### **Hipotesis I**

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia.

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia.

Hipotesis II

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia.

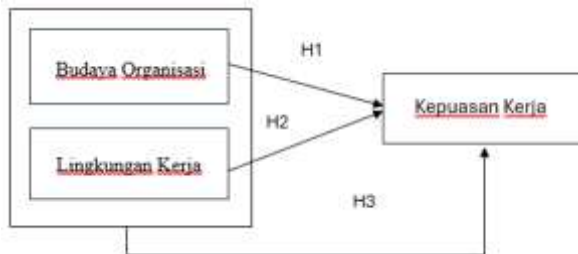
H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia.

Hipotesis III

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif secara simultan antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Dan Kepuasan Kerja (Y) di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh positif secara simultan antara Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Dan Kepuasan Kerja (Y) di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia

### Kerangka Berpikir



Sumber: (Data diolah, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

## 2. METODE PENELITIAN

Pada studi ini digunakan pendekatan kuantitatif, dengan cara mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden berdasarkan variabel yang telah ditentukan.

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian empiris yang didasarkan pada penggunaan data terukur dalam bentuk angka, sedangkan penelitian kualitatif datanya tidak berbentuk angka (Syahrizal & Jailani, 2023).

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 40 karyawan di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia yang berlokasi di Jl. Ampera Raya No.7 3, RT.3/RW.4, Cilandak Tim., Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12560. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 19 Mei s.d 2 Juni 2025.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada seluruh pegawai di Biro Hukum, Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia yang berjumlah 40 orang. Setelah mendapatkan jawaban dari responden, jawaban tersebut di input dengan menggunakan google form yang kemudian dilakukan pengujian statistik menggunakan SPSS dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) serta uji koefisien determinasi.

Uji-uji tersebut dilakukan untuk menguji kelayakan dan besarnya pengaruh antar variabel penelitian satu sama lainnya. Apakah variabel tersebut berpengaruh secara parsial ataupun simultan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) dalam suatu penelitian.

### 3.1. Hasil

#### Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai di biro hukum, kerja sama dan hubungan masyarakat pada arsip nasional republik indonesia yang berjumlah 40 orang. Berikut merupakan hasil dari jawaban seluruh responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	20	50%
Laki-Laki	20	50%
Jumlah	40	100%

Sumber: (Data diolah, 2025)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	-	-
25 – 35 tahun	22	55%
>35 tahun	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber: (Data diolah, 2025)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK Sederajat	1	2,5%
Diploma (D3)	7	17,5%
Strata 1 (S1)	20	50%
Strata 2 (S2)	11	27,5%
Strata 3 (S3)	1	2,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: (Data diolah, 2025)

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	10	25%
6-10 tahun	13	32,5%
> 10 tahun	17	42,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: (Data diolah, 2025)

### Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk 40 sampel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu diperoleh nilai 0,312

$$df = n - 2$$

$$df = 40 - 2 = 38 (0,312)$$

jika r tabel > r hitung maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.575	0.312	Valid
2.	X1.2	0.416	0.312	Valid
3.	X1.3	0.629	0.312	Valid
4.	X1.4	0.596	0.312	Valid
5.	X1.5	0.687	0.312	Valid
6.	X1.6	0.771	0.312	Valid
7.	X1.7	0.602	0.312	Valid
8.	X1.8	0.553	0.312	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0.522	0.312	Valid
2.	X2.2	0.436	0.312	Valid
3.	X2.3	0.539	0.312	Valid
4.	X2.4	0.665	0.312	Valid
5.	X2.5	0.510	0.312	Valid
6.	X2.6	0.470	0.312	Valid
7.	X2.7	0.428	0.312	Valid
8.	X2.8	0.449	0.312	Valid
9.	X2.9	0.566	0.312	Valid
10.	X2.10	0.584	0.312	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y.1.1	0.504	0.312	Valid
2.	Y1.2	0.563	0.312	Valid
3.	Y1.3	0.661	0.312	Valid
4.	Y1.4	0.685	0.312	Valid
5.	Y1.5	0.580	0.312	Valid
6.	Y1.6	0.406	0.312	Valid

Sumber: (Data diolah, 2025)

### Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian guna menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil jika instrument penelitian tersebut dipakai pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dikatakan realibel apabila nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 (Utami, 2023).

Berikut ini merupakan hasil uji reabilitas:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.737	0.60	Realibel
Lingkungan Kerja (X2)	0.667	0.60	Realibel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.602	0.60	Realibel

Sumber: (Data diolah, 2025)

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menilai apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal (Aditiya et al., 2023).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N <sup>a</sup>			40
Normal Parameters <sup>b</sup>	Mean		.000000
	Std. Deviation		1.37180607
Most Extreme Differences	Absolute		.093
	Positive		.080
	Negative		-.093
Test Statistic			.093
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.301
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.489
		Upper Bound	.514

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 3056000.

Sumber: (Data diolah, 2025)

Merujuk pada tabel diatas, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) tercatat sebesar 0.200, yang berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa data yang didistribusikan dinyatakan normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat atau tidak adanya korelasi antar variabel independen. dalam suatu penelitian. Apabila hasil pengujian tersebut menunjukkan; (Purba et al., 2021)

- Nilai Tolerance > 0,01 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka model regresi tersebut tidak menunjukan adanya multikolonieritas.
- Jika Nilai Tolerance < 0,01 dan nilai VIF > 10 maka model regresi tersebut menunjukan adanya hubungan antara dua variabel atau dapat dikatakan sebagai adanya multikolonieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.396	3.215			1.056	.298		
	X1	.237	.100	.315	2.366	.023	.705	1.419	
	X2	.338	.087	.514	3.863	<.001	.705	1.419	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Data diolah, 2025)

Menurut hasil uji multikolonieritas yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel ini dianggap bebas dari multikolonieritas karena nilai toleransi sebesar 0,705 berada di atas batas minimum 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,419 berada di bawah batas maksimum 10.

## Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil uji heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Beta		
1	(Constant)	.820	1.874			.438	.664
	X1	.024	.058	-.079	-.403	.689	
	X2	-.013	.051	-.049	-.252	.803	

a. Dependent Variable: ABD\_RES

Sumber: (Data diolah, 2025)

Dari hasil uji glejser yang disajikan di atas, nilai signifikansi masing-masing variabel, yaitu 0,689 untuk X1 dan 0,803 untuk X2, menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model yang dianalisis.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Beta		
1	(Constant)	3.396	3.215			1.056	.298
	X1	.237	.100	.315	2.366	.023	
	X2	.338	.087	.514	3.863	<.001	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Data diolah, 2025)

- Hasil analisis menunjukan variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,023 < 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2.366 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.026. Ini menunjukkan bahwa variabel X1 memberikan kontribusi yang signifikan untuk menjelaskan perubahan nilai Y.
- Hasil analisis menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja Y dengan kata lain, variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan untuk menjelaskan perubahan nilai Y. Dengan nilai t hitung adalah 3.863, yang lebih besar dari nilai t tabel 2.026.

## Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.697	2	42.849	21.599	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	73.403	37	1.984		
	Total	159.100	39			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan pengujian ANOVA melalui uji F, diperoleh tingkat signifikansi yang lebih kecil dari < 0,001, yang berada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Hal ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

## Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.396	3.215	1.058	.298		
	X1	.237	.189	.215	.338	.705	1.419
	X2	.336	.287	.514	.303	.705	1.419

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Data diolah, 2025)

Koefisien perolehan variabel independen Budaya Organisasi (X1) = 0.237 dan Lingkungan Kerja (X2) = 0.336 dengan konstanta 3.396.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3.396 + 0.237(X_1) + 0.336(X_2)$$

Berikut perumusan dari uji regresi linear berganda dengan interpretasikan sebagai berikut:

1. Angka (constant) senilai 3.396 menunjukkan bahwa ketika baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja berada pada nilai nol, maka rata-rata kepuasan kerja (Y) diperkirakan sebesar 3.396.
2. Angka koefisien dengan asumsi variabel (X2) tidak berubah, variabel Budaya Organisasi (X1) akan meningkat sebesar satu satuan, meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,237 satuan. Sebaliknya, jika variabel X1 turun satu satuan, variabel Y juga akan turun satu satuan mengalami penurunan senilai 0,237.
3. Angka koefisien setiap peningkatan satu satuan pada peningkatan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap konstan dan variabel X1 tidak berubah, peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) akan menghasilkan peningkatan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,336 satuan. Sebaliknya, penurunan satu satuan pada variabel X2 akan mengakibatkan penurunan variabel Y sebesar 0,336

### Uji Koefisien Determinasi

#### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi X<sub>1</sub>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.336	1.64643

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari R Square Budaya Organisasi sebesar 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 35,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi Parsial X<sub>2</sub>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.455	1.49126

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom R Square Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 46,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### 3. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 15. Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.514	1.40850

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: (Data diolah, 2025)

Hasil analisis menunjukkan nilai R square 0,539. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) dapat bertanggung jawab atas 53,9% dalam variabel kepuasan kerja (Y). Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini sebesar 46,1 % yang menunjukkan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga, kemampuan regresi mampu secara memadai dalam menggambarkan keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

### 3.2. Pembahasan Penelitian

#### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Temuan penelitian ini mengindikasikan adanya korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. di Biro Hukum, Kerja Sama, Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai uji t yakni dengan r hitung 2.336 > r tabel 2.026 dan dengan nilai signifikansi 0.023 < 0.05.

Pada Biro Hukum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat (Biro HKH) di ANRI, penerapan budaya organisasi yang kuat dan konsisten akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik mendorong karyawan untuk merasa dihargai, dilibatkan, dan didukung, sehingga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Hal ini diperkuat dari penelitian (Pranitasari & Saputri, 2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" yang menunjukkan bahwa . Secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil temuan ini sesuai dengan yang diharapkan, jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka akan terwujud kepuasan kerja yang dirasakan oleh sebagian besar para karyawan, jika setiap karyawan sudah merasa puas maupun senang untuk bekerja, maka dalam menjalankan tugasnya masing-masing akan menciptakan kinerja yang profesional yang dapat diandalkan oleh perusahaan baik secara individu maupun secara tim.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara keadaan tempat kerja seseorang dan tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. di Biro Hukum, Kerja Sama, Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai uji t yakni dengan r hitung  $3.863 > r$  tabel 2.026 dan nilai signifikansi sebesar  $0.001 \leq 0.05$ .

Penelitian ini didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Asih, 2024) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati" menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan pada hasil yang diperoleh dari nilai F hitung 14,623 yang lebih besar dari F tabel 3,285, dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Dengan begitu, apabila kondisi lingkungan kerja pada perusahaan baik itu akan menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sementara apabila lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat dan kepuasan karyawan sehingga produktivitas dan kinerja karyawan akan menurun.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia, dengan demikian diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa hasil analisis pada tabel coefficients menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki t hitung sebesar 2,366, lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 2,026. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05 mendukung kesimpulan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga hipotesis dinyatakan diterima.
2. Diketahui bahwa hasil analisis pada tabel coefficients menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki t hitung sebesar

3,865, melebihi t tabel 2,026, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

3. Ditunjukkan bahwa f hitung  $21.599 > 3.24$  Dengan diperolehnya nilai signifikansi kurang dari 0,001, yang berada di bawah ambang batas 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini membuktikan bahwa secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. di Biro Hukum, Kerja Sama Dan Hubungan Masyarakat Pada Arsip Nasional Republik Indonesia.

### 4.2. Saran

1. Meningkatkan komunikasi dua arah  
Dengan meningkatkan komunikasi dua arah dengan pimpinan ataupun rekan kerja. Ini dapat meningkatkan pula kinerja, produktivitas dari perusahaan maupun karyawannya, meminimalisir terjadinya kesalahan, meningkatkan percaya diri, serta meningkatkan kerja sama dalam tim sehingga perusahaan lebih memahami kebutuhan dari setiap karyawannya.
2. Memberikan Dukungan dan Pengawasan dari Atasan  
Manajemen sebaiknya memberikan arahan dan supervisi kepada karyawan yang mengambil langkah-langkah berisiko, sehingga keputusan yang diambil lebih tepat dan terkontrol.
3. Memberikan dan mengontrol fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan  
Perusahaan diharapkan dapat melakukan pengecekan secara berkala terhadap segala fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan seperti printer, cap perusahaan, laptop atau pc, pendingin ruangan, penyediaan alat tulis, meja, kursi, ruang kerja, ruang rapat, kantin dan lain sebagainya. Sehingga apabila seluruh fasilitas terpenuhi dengan baik, ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan dan perusahaan akan mencapai tingkat produktivitas yang maksimal.
4. Meningkatkan komunikasi dengan pimpinan  
Sebelum dan ketika bekerja, pimpinan sebaiknya memberikan arahan dan bimbingan yang jelas kepada karyawannya dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami. Untuk meminimalisir kesalahan, pimpinan dapat memberikan arahan secara tertulis.
5. Menyediakan Program Pengembangan Diri  
Untuk mendukung karyawan dalam meningkatkan keterampilannya, perusahaan dapat menyediakan pelatihan, workshop, atau

- sertifikasi yang relevan dengan bidang kerja masing-masing.
6. Meningkatkan Kesempatan Rotasi Jabatan  
Perusahaan bisa memberikan kesempatan rotasi jabatan agar karyawan memperoleh pengalaman baru sekaligus mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

## REFERENSI

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). *Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda*. 2(2), 102–110.
- Asih, P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *Jmeaka*, 8(3), 1257–1268. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1449>
- Imania, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 521–529. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.229>
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2).
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).