

Pengaruh Learning Organizational dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

Haris Sugara¹, Iskandar Ali Alam²

Program Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung^{1,2}

harissugarabps@gmail.com¹, Iskandar@ubl.ac.id²

ABSTRACT

The increasing demands for performance and the complexity of tasks in government institutions require organizations to manage human resources effectively. In this context, the implementation of a learning organization and a supportive organizational culture are important factors in enhancing employee job satisfaction. This study aims to analyze the effect of learning organization and organizational culture on the job satisfaction of employees at the Central Statistics Agency (Badan Pusat Statistik) of Central Lampung Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method. The research population consists of all 40 employees of the Central Statistics Agency of Central Lampung Regency, with a saturated sampling technique applied. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that learning organization has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Organizational culture is also proven to have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, learning organization and organizational culture have a positive and significant effect on employee job satisfaction. These findings indicate that improving learning organization practices and strengthening organizational culture can enhance employee job satisfaction.

Keywords: Learning Organization, Organizational Culture, Job Satisfaction

ABSTRAK

Perkembangan tuntutan kinerja dan kompleksitas tugas pada instansi pemerintah menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam konteks tersebut, penerapan *learning organizational* dan budaya organisasi yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *learning organizational* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 40 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning organizational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, *learning organizational* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *learning organizational* dan penguatan budaya

organisasi mampu mendorong kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: *Organizational*, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun berbagai fungsi pekerjaan saat ini banyak terbantu oleh kemajuan teknologi, pada kenyataannya keberadaan manusia tetap menjadi unsur utama yang menentukan kelancaran dan keberhasilan proses operasional. Setiap organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien; oleh karena itu, pengelolaan serta pengembangan SDM harus dilakukan secara terarah dan berkelanjutan. Manajemen organisasi yang baik tidak hanya bertujuan mengoptimalkan potensi pegawai, tetapi juga memastikan bahwa mereka merasa nyaman dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Di lingkungan pemerintahan, peran SDM menjadi semakin signifikan karena instansi pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Setiap instansi pemerintah didirikan untuk memenuhi kepentingan masyarakat dan negara. Untuk meningkatkan kualitas layanan dan mencapai hasil yang optimal, lembaga pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi dan produktivitas. Di saat yang sama, kesejahteraan psikologis pegawai juga penting untuk diperhatikan, memastikan mereka merasa nyaman dan didukung dalam menjalankan perannya. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan peningkatan loyalitas, motivasi, dan dedikasi. Keterlibatan positif ini tidak hanya bermanfaat bagi kinerja individu tetapi juga berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah yang beroperasi secara independen dari kementerian. BPS berfungsi sebagai lembaga non-kementerian dengan tanggung jawab khusus dalam pengumpulan data dan analisis statistik. BPS bertanggung jawab langsung kepada Presiden, memastikan kegiatannya mendukung kebijakan dan pengambilan keputusan nasional. Lembaga ini sebelumnya dikenal dengan nama Biro Pusat Statistik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Kedua regulasi tersebut kemudian digantikan oleh Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, yang secara resmi mengubah nama Biro Pusat Statistik menjadi Badan Pusat Statistik. Perubahan regulasi ini memperkuat fungsi BPS dalam menyediakan data statistik yang akurat dan relevan sebagai dasar penyusunan kebijakan nasional. Sebagai bagian dari struktur BPS di daerah, BPS Kabupaten Lampung Tengah memiliki tanggung jawab strategis dalam menyediakan data statistik untuk mendukung pembangunan di tingkat regional. Tugas yang dilaksanakan meliputi pengumpulan data lapangan, pengolahan informasi, penyusunan publikasi statistik, serta penyediaan layanan data bagi pemerintah daerah, pelaku usaha, dan masyarakat. Kompleksitas tugas tersebut menuntut pegawai yang teliti, disiplin, dan mampu bekerja dalam kondisi yang dinamis.

Kepuasan kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan, karena pegawai yang merasa puas cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, merasa dihargai, dan mampu bekerja dengan lebih bersemangat. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu penurunan motivasi, meningkatnya ketegangan dalam bekerja, dan menurunnya kualitas kinerja. Kepuasan kerja perlu diciptakan dengan baik agar dapat meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai, kepuasan kerja dalam pekerjaan diperoleh melalui berbagai faktor, seperti penghargaan atas hasil kerja, penempatan yang sesuai, perlakuan yang adil, ketersediaan peralatan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif (Alasyari et al., 2023). Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi langkah penting bagi BPS Kabupaten Lampung Tengah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian target organisasi.

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang kuat cenderung menganggap pekerjaan mereka lebih menyenangkan dan bermakna. Persepsi positif ini memungkinkan mereka untuk menjalani tugas sehari-hari dengan rasa kepuasan, alih-alih kewajiban. Ketika karyawan merasa puas dan dihargai dalam peran mereka, mereka cenderung mengembangkan keterikatan dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Loyalitas ini sering kali terwujud dalam kesediaan mereka untuk memberikan upaya dan dedikasi ekstra dalam menyelesaikan tugas. Akibatnya, karyawan yang puas biasanya menunjukkan tingkat disiplin, motivasi, dan moral yang lebih tinggi secara keseluruhan. Antusiasme dan komitmen mereka tidak hanya berkontribusi pada kinerja pribadi mereka tetapi juga pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Mukarramah & Saroyo, 2023). Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi pribadi karyawan terhadap kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan tingkat kepuasan atau kepuasan yang dirasakan seseorang dalam peran profesionalnya. Rasa puas ini sering kali diungkapkan melalui sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja, serta bagaimana mereka merespons berbagai pengalaman dan kondisi yang ada di lingkungan tempat kerja.. (Cornelisz et al., 2024). Kondisi dan keadaan di tempat kerja memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman karyawan (Cornelisz et al., 2024). Lingkungan yang suportif dan terstruktur dengan baik dapat memengaruhi cara karyawan memandang peran dan tanggung jawab mereka. Kepuasan kerja memiliki kepentingan yang signifikan dalam suatu organisasi karena secara langsung memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Setiap individu mengalami kepuasan secara berbeda, karena dibentuk oleh karakteristik pribadi, harapan, dan persepsi. Pada dasarnya, kepuasan kerja mencerminkan respons emosional karyawan terhadap situasi kerja mereka. Hal ini muncul dari cara individu menilai tugas, tanggung jawab, dan interaksi mereka dalam perusahaan. Keadaan emosional ini dipengaruhi oleh keselarasan atau ketidakselarasan antara upaya dan layanan yang diberikan karyawan dan penghargaan yang mereka terima. Penghargaan ini mungkin berwujud, seperti gaji dan bonus, atau tidak berwujud, seperti pengakuan, pertumbuhan karier, dan dukungan di tempat kerja (Indrasari, 2017:39). Namun demikian, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa

tingkat kepuasan kerja tidak selalu stabil. Perbedaan karakteristik, persepsi, dan pengalaman kerja menyebabkan variasi kepuasan antarpegawai. Inilah salah satu masalah yang muncul, yaitu adanya indikasi ketidakseragaman kepuasan kerja di antara pegawai BPS Kabupaten Lampung Tengah. Berikut ini hasil pra survey tingkat kepuasn kerja pegawai BPS Kabupaten Lampung Tengah.

Tabel 1. Hasil Pra Survey Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai BPS Kabupaten Lampung Tengah

Sumber: Hasil Pra Survei, 2025

Kategori	Puas	Tidak Puas
Rata-rata Jumlah Responden	9 Responden	11 Responden
Rata-rata Persentase	45%	55%

Hasil pra-survei yang dihitung berdasarkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa proporsi responden yang menyatakan ketidakpuasan mencapai 55%, lebih besar dibandingkan responden yang merasa puas sebesar 45%. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai belum terbangun secara maksimal. Kondisi tersebut dapat dipahami sebagai cerminan dari implementasi *learning organization* dan budaya organisasi yang belum berfungsi secara optimal. Rendahnya kepuasan kerja menggambarkan belum kuatnya praktik pembelajaran berkelanjutan, mekanisme berbagi pengetahuan, serta dukungan organisasi dalam pengembangan kompetensi pegawai, yang berpotensi menimbulkan persepsi kurangnya kesempatan untuk berkembang. Di sisi lain, budaya organisasi yang belum sepenuhnya kondusif ditandai oleh lemahnya kerja sama, keterbukaan, sikap saling menghargai, serta dukungan dari pimpinan dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa *learning organization* dan budaya organisasi merupakan aspek strategis yang relevan untuk ditelaah lebih lanjut karena memiliki keterkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Organisasi yang memprioritaskan pembelajaran berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran, karyawan diberi kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional mereka. Aspek kunci dari organisasi pembelajar adalah kemampuannya untuk mendorong kolaborasi dan interaksi antar anggota staf. Melalui berbagi informasi, komunikasi yang efektif, dan membangun koneksi interpersonal yang kuat, karyawan merasakan rasa memiliki dan kerja sama tim yang memperkuat keterlibatan mereka dengan organisasi. Lebih lanjut, organisasi pembelajar memberdayakan karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan menyediakan wadah untuk pengembangan diri. Suasana yang suportif dan inklusif ini membuat karyawan merasa dihargai dan diakui, yang pada akhirnya mengarah pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi

terhadap organisasi. (Hasibuan & Indrawijaya, 2023). *Learning organization* dapat diartikan sebagai keahlian organisasi dalam menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan, mentransfer dan membagi pengetahuan yang bertujuan memodifikasi perilakunya untuk menggambarkan pengetahuan dan wawasan baru (Suryani & Syahbudi, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tatar & Demir, 2022), (Bui et al., 2024) menyatakan bahwa *learning organization* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Subagja, 2021) menyatakan bahwa *learning organization* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berikut ini Tabel 2, Kebutuhan dan Prioritas Program *Learning Organization* di BPS Kabupaten Lampung Tengah.

Tabel 2. Kebutuhan Dan Prioritas Program *Learning Organization* Di BPS Kabupaten Lampung Tengah

Sumber: BPS Kabupaten Lampung Tengah, 2025

No	Nama Program	Tujuan Program	Target (1-5)	Aktual (1-5)	Gap	Prioritas
1	Mentoring & Pelatihan Statistik Terapan	Meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengolahan data statistik	5	3,2	1,8	Tinggi
2	Forum Bulanan Sharing Pengetahuan Pegawai	Meningkatkan pertukaran pengalaman dan pengetahuan antarpegawai	5	2,8	2,2	Tinggi
3	Optimalisasi Perpustakaan & E-Learning BPS	Mempermudah akses informasi dan materi belajar bagi pegawai	5	3,5	1,5	Sedang
4	Workshop Inovasi dan Evaluasi Proses Kerja	Mendorong inovasi dan perbaikan prosedur kerja	5	3	2	Tinggi
5	Team Building & Ruang Kolaboratif	Meningkatkan kerja sama dan kolaborasi antarpegawai	5	2,9	2,1	Tinggi

Budaya organisasi berfungsi sebagai aspek fundamental dalam perusahaan mana pun, membentuk cara karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan memandang

lingkungan tempat kerja mereka. Budaya yang positif dan mapan menciptakan rasa memiliki dan nyaman, yang memungkinkan karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam peran mereka. Ketika karyawan mengalami budaya yang mendukung dan kohesif, hal itu dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan harapan karyawan menumbuhkan lingkungan di mana individu dapat berkembang, berkontribusi positif terhadap pemenuhan pribadi dan kinerja organisasi. Budaya yang tidak terstruktur dengan baik atau tidak selaras dengan karakteristik dan kebutuhan anggotanya dapat memiliki efek yang merugikan. Dalam lingkungan seperti itu, karyawan mungkin merasa terputus, kurang dihargai, atau frustrasi, yang sering kali menyebabkan berkurangnya kepuasan dan berpotensi memengaruhi produktivitas dan retensi dalam perusahaan. (Mukarramah & Saroyo, 2023). Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi kolektif yang membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi. Prinsip-prinsip bersama ini memandu bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain dan menjalani pekerjaan mereka. Budaya organisasi juga mencakup norma dan standar yang diterima dan dipatuhi secara umum oleh para anggota organisasi. Melalui norma-norma ini, karyawan memahami perilaku yang dianggap pantas dan bagaimana merespons berbagai situasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai struktur dasar yang membentuk cara penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan. Budaya organisasi bertindak sebagai acuan bagi karyawan dalam menghadapi situasi yang kompleks. Dalam kerangka budaya ini, anggota organisasi dipandu oleh nilai-nilai bersama dan aturan tak tertulis yang memengaruhi tindakan dan penilaian mereka. Standar implisit ini membantu menyederhanakan proses dan memastikan konsistensi dalam merespons tantangan. Lebih lanjut, budaya organisasi mendorong persatuan dan kolaborasi antar karyawan. Dengan menawarkan pemahaman bersama tentang perilaku dan harapan yang dapat diterima, budaya organisasi membantu menjaga keharmonisan dan memperkuat komitmen kolektif terhadap tujuan organisasi. (Alasyari et al., 2023)

Badan Pusat Statistik (BPS) Lampung Tengah menerapkan Budaya 5K sebagai pedoman untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan produktif. Budaya ini mencakup Pemimpinan (Leader, not a boss) yang memberikan inspirasi dan membimbing, Kreativitas melalui inovasi berkelanjutan, Komunikasi, Koordinasi, dan Diplomasia untuk penyampaian informasi yang jelas dan kolaborasi positif, Kualitas Data dengan fokus pada akurasi dan integritas, serta Kerja Keras dan Kerja Cerdas untuk mencapai kinerja optimal.

Meskipun Budaya 5K telah diterapkan, kepuasan kerja pegawai masih tergolong rendah. Hal ini dapat terjadi karena implementasi budaya organisasi belum sepenuhnya konsisten dan menyeluruh. Beberapa prinsip Budaya 5K, seperti kreativitas, koordinasi, dan pemanfaatan keahlian pegawai, belum sepenuhnya terealisasi sehingga pegawai merasa kesempatan untuk berkontribusi, berinovasi, atau memanfaatkan kemampuan profesionalnya terbatas. Selain itu, kesenjangan antara pedoman formal Budaya 5K dengan realisasi organisasi menyebabkan pegawai sulit

merasakan dampak positif budaya tersebut secara nyata. Kondisi ini secara langsung memengaruhi persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dan mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan latar belakang fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, dengan judul “Pengaruh *Learning Organizational* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah”.

TINJAUAN LITERATUR

Two Factor (Theory)

Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak berada pada satu garis kontinum yang sama, tetapi dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berdiri secara terpisah, yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor motivator (*motivator factors*) (Indrasari, 2017). Faktor pemeliharaan berkaitan dengan kondisi eksternal dan lingkungan kerja, meliputi gaji, supervisi, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, keamanan kerja, status jabatan, serta kondisi kerja. Apabila faktor ini tidak terpenuhi, pegawai cenderung mengalami ketidakpuasan, namun pemenuhannya belum mampu menciptakan kepuasan yang tinggi. Faktor motivator berkaitan dengan aspek intrinsik pekerjaan, seperti pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, karakteristik pekerjaan, serta peluang pengembangan karier, yang berperan langsung dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Teori ini menegaskan bahwa organisasi perlu memenuhi faktor pemeliharaan untuk mencegah ketidakpuasan dan memperkuat faktor motivator untuk menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan (Indrasari, 2017).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan penilaian pegawai terhadap peran, tugas, dan lingkungan kerjanya berdasarkan kesesuaian antara harapan dan realitas, serta berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan stabilitas organisasi (Bui et al., 2024). Kepuasan kerja bertindak sebagai fondasi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan dedikasi, disiplin, dan komitmen yang tinggi (Alasyari et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai yang muncul ketika terdapat kesesuaian antara kontribusi yang diberikan dengan balasan yang diterima, baik finansial maupun nonfinansial (Indrasari, 2017). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan peningkatan efisiensi kerja, kemampuan adaptasi, serta menurunnya keinginan berpindah pekerjaan (Tatar & Demir, 2022). Kepuasan kerja juga tercermin dalam sikap positif pegawai, seperti kedisiplinan dan prestasi kerja (Ritonga et al., 2023), serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Dewi & Supartawan, 2023). Indikator kepuasan kerja meliputi

kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, serta hubungan positif antar rekan kerja (Indrasari, 2017).

Learning Organization

Learning organization berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui fasilitasi pertukaran pengetahuan, komunikasi, pemberdayaan, dan pengembangan kompetensi pegawai (Hasibuan & Indrawijaya, 2023). Kapabilitas pengetahuan organisasi mencakup kemampuan menghasilkan, memperoleh, memahami, serta membagikan pengetahuan yang memengaruhi perilaku dan praktik kerja organisasi (Suryani & Syahbudi, 2022). *Learning organization* merupakan proses kolektif dalam menciptakan, memperoleh, dan membagikan pengetahuan untuk mendorong pembelajaran berkelanjutan (Tatar & Demir, 2022). Budaya belajar dalam organisasi meningkatkan kompetensi individu, inovasi, dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Bui et al., 2024). Organisasi yang mendukung pembelajaran menciptakan lingkungan positif yang memungkinkan individu belajar secara mandiri dan kolaboratif, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan adaptasi organisasi (Sutrisno et al., 2023; Harimu et al., 2021). Indikator *learning organization* meliputi dorongan memahami keahlian, dorongan belajar dan berbagi, dukungan organisasi terhadap pembelajaran, umpan balik yang adil dan terbuka, diskusi lintas jabatan, serta penghargaan atas pembelajaran (Suryani & Syahbudi, 2022).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi membentuk lingkungan kerja dan memengaruhi cara karyawan berpikir, berperilaku, dan berinteraksi dalam organisasi (Mukarramah & Saroyo, 2023). Budaya organisasi merepresentasikan nilai, keyakinan, asumsi, dan norma bersama yang menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah (Alasyari et al., 2023). Budaya yang mapan mampu memengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota agar selaras dengan tujuan dan harapan organisasi (Nur & Dinsar, 2022). Budaya organisasi mencerminkan pola pikir kolektif karyawan, termasuk aturan, norma, dan ekspektasi perilaku yang mengatur pelaksanaan pekerjaan (Dewi & Supartawan, 2023). Budaya organisasi menentukan cara pegawai bekerja dan berinteraksi dengan sesama maupun atasan (Cornelisz et al., 2024), serta berfungsi sebagai kerangka nilai yang memandu tindakan dan pengambilan keputusan organisasi (Ritonga et al., 2023). Indikator budaya organisasi meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas (Alasyari et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *learning organization* dan budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen

pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran numerik variabel dan pengujian hipotesis secara objektif melalui analisis statistik. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi sebanyak 40 pegawai dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner serta data sekunder yang bersumber dari dokumen institusi dan literatur ilmiah yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan (*field research*). Teknik analisis data meliputi uji validitas menggunakan *Pearson product moment*, uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach's alpha*, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* dan uji *F* menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21 pada taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi Data Responden

Deskripsi data digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil pengolahan data, responden penelitian berjumlah 40 orang pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (60%), sedangkan responden perempuan berjumlah 16 orang (40%). Komposisi ini mencerminkan kondisi pegawai di BPS Kabupaten Lampung Tengah yang didominasi oleh pegawai laki-laki.

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif 35–39 tahun sebanyak 27,5%, diikuti kelompok usia 29–34 tahun dan 40–45 tahun masing-masing sebesar 22,5%. Dominasi usia produktif menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang memadai serta potensi adaptasi yang baik terhadap penerapan *learning organization* dan budaya organisasi. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Strata 1 (60%), sementara lulusan SMA dan S2 masing-masing sebesar 20%. Tingginya latar belakang pendidikan perguruan tinggi menunjukkan kapasitas intelektual pegawai yang mendukung pemahaman terhadap konsep pembelajaran organisasi dan nilai-nilai budaya kerja.

Deskripsi Variabel Learning Organization

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa *learning organization* di BPS Kabupaten Lampung Tengah didominasi oleh kategori sangat baik dan baik. Sebanyak 42,5% responden menilai *learning organization* berada pada kategori sangat baik,

dan 32,5% pada kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan pembelajaran organisasi telah berjalan positif, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden (5%) yang menilai belum optimal.

Hasil pengukuran per indikator menunjukkan bahwa aspek yang paling menonjol adalah penerimaan umpan balik kerja yang adil dan terbuka dengan skor 87,5% (sangat baik), diikuti kebiasaan belajar dan saling membantu antarpegawai sebesar 84,0% (sangat baik). Temuan ini menegaskan adanya budaya keterbukaan dan kolaborasi yang kuat. Sementara itu, indikator dorongan untuk meningkatkan keahlian kerja memperoleh skor terendah sebesar 70,0% meskipun masih berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan motivasi dan stimulus organisasi dalam mendorong pengembangan kompetensi pegawai secara mandiri.

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi di BPS Kabupaten Lampung Tengah berada pada kategori baik dan sangat baik. Sebanyak 47,5% responden menilai budaya organisasi dalam kategori baik, dan 27,5% dalam kategori sangat baik. Kondisi ini mencerminkan bahwa nilai, norma, dan pola perilaku kerja telah dipahami dan dijalankan secara positif oleh pegawai.

Temuan utama menunjukkan bahwa dorongan berpikir kreatif dan berani mengambil risiko merupakan aspek paling dominan dengan skor 91,0% (sangat baik). Selain itu, tuntutan bekerja secara teliti dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai juga berada pada kategori sangat baik. Namun demikian, indikator penekanan hasil kerja dibandingkan proses memperoleh skor terendah sebesar 64,0% (cukup baik). Temuan ini mengindikasikan perlunya penyeimbangan antara penilaian proses dan hasil kerja agar tercipta rasa keadilan dan kenyamanan kerja yang lebih optimal.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai BPS Kabupaten Lampung Tengah didominasi oleh kategori baik dan sangat baik. Sebanyak 40,0% responden menilai kepuasan kerja dalam kategori baik, dan 32,5% dalam kategori sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Aspek kepuasan kerja yang paling menonjol adalah arahan yang jelas dari atasan dengan skor 85,5% (sangat baik). Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja. Selain itu, peluang promosi berbasis kinerja dan kesesuaian gaji dengan pekerjaan berada pada kategori baik. Sementara itu, kenyamanan bekerja dengan rekan kerja memperoleh skor terendah sebesar 64,0% (cukup baik), yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antarpegawai masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa *learning organization* dan budaya organisasi yang positif berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel

Sumber : Data diolah, 2026

Variabel	Indikator	r hitung	Sig	Keterangan
<i>Learning Organization</i>	L1	0,868	0,000	Valid
	L2	0,83	0,000	Valid
	L3	0,756	0,000	Valid
	L4	0,691	0,000	Valid
	L5	0,619	0,000	Valid
	L6	0,868	0,000	Valid
Budaya Organisasi	B1	0,656	0,000	Valid
	B2	0,599	0,000	Valid
	B3	0,665	0,000	Valid
	B4	0,81	0,000	Valid
	B5	0,337	0,034	Valid
	B6	0,523	0,001	Valid
	B7	0,867	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	K1	0,843	0,000	Valid
	K2	0,766	0,000	Valid
	K3	0,718	0,000	Valid
	K4	0,75	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel di atas, seluruh indikator pada variabel *learning organization*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,312) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Sumber : Data diolah, 2026

Variabel	Cronbach's Alpha	Rentang Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Learning Organization</i>	0,861	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi	0,733	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja	0,835	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas, nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel penelitian berada pada rentang 0,6000 – 1,0000, yang menunjukkan tingkat reliabilitas tinggi hingga sangat tinggi. variabel *learning organization* dan kepuasan

kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan variabel budaya organisasi berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lanjutan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Diolah, 2026

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Learning Organization</i>	0,139	Normal
Budaya Organisasi	0,651	Normal
Kepuasan Kerja	0,885	Normal

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Variabel *learning organization* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,139, variabel budaya organisasi sebesar 0,651, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,885.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Sumber : Data Diolah, 2026

Hubungan Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
<i>Learning Organization</i> → Kepuasan Kerja	0,088	Linear
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,296	Linear

Berdasarkan Tabel Uji Linearitas di atas, diperoleh nilai *Sig. Deviation from Linearity* pada hubungan antara *learning organization* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,088, dan pada hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,296. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara *learning organization* dan kepuasan kerja serta hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan bersifat linear, sehingga asumsi linearitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2026

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Learning Organization → Kepuasan Kerja	0,839	1,192	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,839	1,192	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas di atas, nilai *tolerance* pada variabel *learning organization* dan budaya organisasi masing-masing sebesar 0,839, yang berarti lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF pada kedua variabel sebesar 1,192, yang berarti lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara *learning organization* dan kepuasan kerja serta hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan bersifat linear, sehingga asumsi linearitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan

Hasil Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Persamaan Regresi Linear Berganda

Sumber : Data Diolah, 2026

Variabel	B
Konstanta	2,647
<i>Learning Organization</i>	0,399
Budaya Organisasi	0,237

Berdasarkan tabel 8 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,647 + 0,399X_1 + 0,237X_2$$

1. Konstanta sebesar 2,647 menunjukkan nilai kepuasan kerja ketika variabel *learning organization* dan *budaya organisasi* berada pada nilai nol, dengan asumsi variabel lain di luar model berada dalam kondisi konstan, dan nilai tersebut dinyatakan dalam satuan skor kepuasan kerja.
2. Koefisien *learning organization* sebesar 0,399 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *learning organization* sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,399 satuan skor kepuasan kerja, dengan asumsi variabel budaya organisasi bersifat konstan.

3. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,237 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,237 satuan skor kepuasan kerja, dengan asumsi variabel budaya organisasi bersifat konstan.

Tabel 9. Hasil Uji Model Summary

Sumber : Data Diolah, 2026

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
<i>Learning Organization</i> dan Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,698	0,487	0,459

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,698 menunjukkan bahwa hubungan antara *learning organization* dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja berada pada kategori kuat. Hal ini mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, di mana nilai 0,60–0,799 dikategorikan sebagai hubungan kuat. Nilai R Square sebesar 0,487 menunjukkan bahwa 48,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *learning organization* dan budaya organisasi, sedangkan 51,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen, kontribusi kedua variabel bebas terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 45,9%, yang menandakan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang cukup baik.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Sumber : Data Diolah, 2026

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Learning Organization</i> → Kepuasan Kerja	4,028	0,000	Berpengaruh signifikan
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	2,366	0,023	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas, nilai signifikansi variabel *Learning Organization* (0,000) dan Budaya Organisasi (0,023) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian:

1. *Learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.

2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber : Data Diolah, 2026

Variabel	F hitung	Sig.	Keterangan
<i>Learning Organization</i> dan Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	17,573	0,000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel uji F di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,573 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *learning organization* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.

Pembahasan

Pengaruh *Learning Organizational* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis, *learning organizational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *learning organizational*, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memperoleh kesempatan belajar berkelanjutan, berbagi pengetahuan, serta mengembangkan kompetensi cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya dan merasa lebih dihargai oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *learning organization* yang menekankan pentingnya pertukaran pengetahuan, komunikasi yang efektif, dan pemberdayaan pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja (Hasibuan & Indrawijaya, 2023). Selain itu, *learning organization* dipahami sebagai kemampuan organisasi dalam memperoleh, mengelola, dan menerapkan pengetahuan secara efektif guna mendorong perubahan dan peningkatan kinerja (Suryani & Syahbudi, 2022). Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *learning organizational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Tatar & Demir, 2022; Bui et al., 2024).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten

Lampung Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman nilai dan norma yang membentuk perilaku kerja pegawai serta cara mereka memahami pekerjaan dan lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa budaya organisasi yang positif dan suportif mampu menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan ketidaksesuaian budaya dapat menurunkan kenyamanan dan keterlibatan pegawai (Mukarramah & Saroyo, 2023). Budaya organisasi mencakup nilai, keyakinan, dan praktik bersama yang menjadi kerangka kerja dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah organisasi (Alasyari et al., 2023). Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Nur & Dinsar, 2022; Alasyari et al., 2023; Mukarramah & Saroyo, 2023).

Pengaruh Learning Organizational dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *learning organizational* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terbentuk melalui keterkaitan kedua variabel tersebut. *Learning organizational* menyediakan ruang pengembangan kompetensi dan peningkatan kapasitas pegawai, sedangkan budaya organisasi membentuk nilai dan norma yang mendukung keberlangsungan proses pembelajaran dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kinerja pegawai, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Nur & Dinsar, 2022). Penerapan *learning organization* yang didukung oleh budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kompetensi individu, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Bui et al., 2024). Budaya organisasi juga menentukan pola interaksi kerja antarpegawai maupun dengan atasan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja (Cornelisz et al., 2024). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *learning organization* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Tatar & Demir, 2022; Bui et al., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai *learning organizational* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

- kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.
 3. *Learning organization* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., & Sofrotun. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Syntax Admiration*, 4(1), 117–124.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Angelina, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Organizational Learning Culture Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4). <https://doi.org/10.24912/Jmk.V3i4.13438>
- Bui, T. Q., Nguyen-Duc, T., Nguyen, H. T. H., & Phuong, T. T. (2024). The Impact Of Learning Organization On Job Satisfaction In Vietnamese Enterprises. *Journal Of International Economics And Management*, 24(3), 140–160.
- Cornelisz, L. N., Idotulong, Ilucky Io. Ih., & Sendow, G. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Sutan Raja Hotel Manado. *Jurnal Emba*, 12(3), 326–335.
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. *Jre: Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31–39. <https://doi.org/10.30587/Jre.V6i1.5154>
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* (Suharyono (Ed.)). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Harimu, Y. E., Pio, R. J., & Tinneke. (2021). Pengaruh Knowledge Management Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai Pt Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(1).
- Hasibuan, M. F., & Indrawijaya, S. (2023). Learning Organization Teory, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dimoderasi Kapasitas Inovasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kejari Batang Hari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(01), 194–208.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Mukarramah, & Saroyo. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pdam Kabupaten Hulu Sungai Utara). *Japb*,

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 3 (2026) 2219 – 2236 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i3.11503

6(2), 612–624.

- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos :Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(April), 59–64.
- Ritonga, S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education And Development*, 11(2), 361–368. <https://doi.org/10.37081/Ed.V11i2.4838>
- Sari, A. Y., & Subagja, I. K. (2021). The Effect Of Knowledge Management And Learning Organization On Employee Performance Through Job Satisfaction In The Inspectorate General Of The Indonesian Military. *Quest Journals Journal Of Research In Business And Management*, 9(7), 57–66.
- Suryani, & Syahbudi, M. (2022). Peran Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Sibatik Journal*, 1(5), 707–716.
- Sutrisno, M. S. A., Asisa, N., Rito, E. T. P., Pandelaki, L., & Mattayang, B. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Penerapan Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Palopo. *Kontan*, 2(3). <https://doi.org/10.59818/Kontan.V2i3.572>
- Tatar, A., & Demir, B. (2022). Investigation Of The Relationship Between Organizational Learning And Job Satisfaction. *Logos Universality Mentality Educ. Novelty Sect.: Pol. Sci. & Eur. Stud*, 7, 101–138.