El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara

Tirani Ulik Nur Pratama[1], Tamzil Yusuf[2], Tutik Yuliani[3]
[123]*Prodi Manajemen Universitas Balikpapan*
tiranipratama23@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline, and work environment on job satisfaction among employees of the Civil Service and Human Resource Development Agency in Penajam Paser Utara Regency. A quantitative descriptive method was used, with total sampling of 44 employees consisting of civil servants and government contract employees. Data collection was conducted through literature review, interviews, and questionnaires based on a Likert scale. Data analysis was performed using SEM-PLS with Smart-PLS and SPSS applications. The outer model was tested for construct validity and reliability, while the inner model measured relationships between variables using R-square values and t-statistic hypothesis testing. Results indicated composite reliability and Cronbach's Alpha values above 0.70, demonstrating good reliability. The R-square value of 0.729 showed that job satisfaction was influenced by organizational culture, work discipline, and work environment by 70.9%. Hypothesis testing showed that organizational culture, work discipline, and work environment significantly affected job satisfaction with p-value < 0.05. Based on the findings, it is recommended to enhance organizational culture, work discipline, and work environment to improve employee job satisfaction.
Keywords: *Organisational Culture, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfactio*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara. Metode deskriptif kuantitatif digunakan dengan total sampling pada 44 pegawai yang terdiri dari ASN dan PPPK. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, wawancara, dan kuesioner berbasis skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan aplikasi Smart-PLS dan SPSS. Outer model diuji untuk validitas dan reliabilitas konstruk, sementara inner model mengukur hubungan antar variabel dengan nilai R-square dan uji hipotesis t-statistik. Hasil menunjukkan nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,70, menunjukkan reliabilitas yang baik. Nilai R-square sebesar 0,729 menunjukkan variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 70,9%. Uji hipotesis menunjukkan budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan untuk meningkatkan budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting dan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi, seorang pemimpin harus membina hubungan yang kuat dengan karyawan dan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan serta aspirasi individu yang memiliki keterampilan, semangat, dan inovasi yang dibutuhkan, yang berkontribusi pada proposisi nilai organisasi secara keseluruhan (Rahayu and Dahlia 2023). Oleh karena itu, setiap organisasi harus memprioritaskan komponen ini karena kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi, berfungsi sebagai katalisator, pengatur strategi, dan motivator dalam mencapai tujuan (Fenianti and Nawawi 2023). Organisasi perlu mengamati faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Untuk memastikan kemakmuran jangka panjang dan kelangsungan hidup perusahaan, sangat penting bagi para pemimpin untuk secara konsisten meningkatkan sumber daya manusia dengan fokus khusus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan (Gunawan and Suci 2022).

Kepuasan kerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya pada perusahaan (Sukardi and Saputro 2024). Beberapa komponen yang mempunyai peran penting dalam kepuasan kerja antara lain budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang ada di banyak perusahaan saat ini membentuk perilaku karyawan. Sehingga ketika seorang karyawan berada di perusahaan, harus mampu mengikuti kebiasaan dan budaya yang mendominasi di perusahaan tersebut. Padahal, budaya yang mendominasi tersebut belum tentu sesuai dengan karakteristik individu karyawan, namun harus menyesuaikan diri. Perbedaan atau kekurangan dari budaya organisasi tersebut menyebabkan terganggunya interaksi antar sesama rekan kerja. Dengan menggabungkan MSDM strategi dengan perkembangan budaya organisasi, diharapkan cara kerja dan perilaku karyawan dapat menghasilkan suatu yang lebih membuat efisien sistem organisasi (Meutia and Narpati 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti & Ismiyati (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

hipotesis yang diajukan ditolak. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, baik atau tidak, tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Selain budaya organisasi, disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Disiplin berkaitan dengan kapasitas dan kecenderungan seseorang untuk mematuhi dan menyesuaikan diri dengan standar dan aturan masyarakat. Seseorang dengan tingkat disiplin diri yang tinggi dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara karyawan yang kurang disiplin dapat menghambat kemajuan dan memperpanjang jangka waktu yang diinginkan (Rama 2023). Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan perusahaan. Dengan mematuhi kebijakan perusahaan dan mempertahankan etos kerja yang kuat, tercapainya tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat dipastikan. Pemimpin yang tidak efektif tidak hanya akan menghambat fungsi organisasi tetapi juga kehilangan kekaguman dari bawahan mereka (Triasari 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, sehingga disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kelalaian, penyimpangan, atau kelalaian dalam bekerja. Namun, penelitian oleh Putri (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja juga memiliki dampak signifikan, yang mencakup pengaturan fisik tempat pekerjaan dilakukan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja serta berkontribusi pada perasaan aman, tenang, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan; bekerja dengan rekan kerja yang termotivasi memberikan dampak besar (Hustia 2020). Dengan demikian, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman perlu memperhatikan beberapa hal seperti keamanan tempat kerja, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, pencahayaan ruangan, kenyamanan, serta kebersihan yang dapat meningkatkan kedisiplinan (Farisi and Lesmana 2021).

Penelitian oleh Sinambela & Lestari (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan positif akan memberikan dampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Namun, penelitian oleh Fitriyah (2021) menunjukkan hasil berbeda bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga keputusan Ha ditolak yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian relevan, penulis tertarik melakukan penelitian lanjutan dengan latar belakang, subjek, dan lokasi penelitian yang berbeda dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara." Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara?

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara. (2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara. (3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rangkaian aktivitas organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. MSDM merupakan pendekatan strategis yang mengakui pentingnya komponen manusia sebagai aset berharga dalam semua organisasi (Syarief et al. 2022). MSDM melibatkan pemanfaatan sumber daya manusia melalui program kompensasi, kesejahteraan, keselamatan kerja, rekrutmen, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan karir, serta manajemen hubungan industrial yang efektif. Ini merupakan pengetahuan tentang bagaimana mengelola orang secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Marzuki and Mahendro Sumardjo 2023). MSDM harus dilihat sebagai perluasan pandangan tradisional untuk mengelola manusia dengan pengetahuan tentang perilaku dan kemampuannya (Edy Sutrisno 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mencakup perasaan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan, serta perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang diharapkan oleh pekerja (Afandi, 2019). Menurut Edy Sutrisno (2023), kepuasan kerja juga mencakup sikap terhadap situasi

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis yang terlibat. Agustini (2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja melibatkan emosi karyawan terhadap pekerjaan mereka, dipengaruhi oleh hubungan dengan lingkungan kerja dan sikap mental secara keseluruhan, sesuai dengan temuan studi yang dilakukan terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah keyakinan kolektif, praktik, narasi, mitos, metafora, dan konsep lain yang membentuk pemahaman organisasi tentang bagaimana menjadi bagian dari organisasi dan berinteraksi dengan lingkungan (Soelistya et al. 2022). Menurut Sutrisno (2019), budaya organisasi adalah hasil dari proses melebur gaya budaya dan perilaku individu sebelumnya ke dalam norma-norma dan filosofi baru, yang menginspirasi energi dan kebanggaan kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Muis et al. (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai penentu arah organisasi, mengatur aturan main, alokasi sumber daya, serta sebagai alat untuk menghadapi tantangan dan peluang dari lingkungan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memastikan bahwa karyawan mematuhi kebijakan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Padmaningrum 2021). Menurut Arif et al. (2021), disiplin kerja melibatkan program pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dan perilaku karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan tulus dan bekerja sama produktif dengan rekan-rekan mereka. Sudaryo et al. (2019) menekankan bahwa kedisiplinan karyawan berkontribusi pada prestasi kerja yang tinggi dan memperkuat komitmen organisasi terhadap kualitas kerja serta loyalitas karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang mempengaruhi pekerja saat melaksanakan tugas, seperti alat dan bahan yang tersedia, kondisi lingkungan sekitar, metode kerja, dan pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun dalam kelompok (Febrian et al., 2022; Sudiro & Putri, 2023). Afandi (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi faktor-faktor fisik seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan alat kerja yang memadai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan dan menggambarkan variabel yang diteliti menggunakan data numerik serta menguji hubungan antara variabel melalui uji hipotesis. Populasi penelitian mencakup seluruh

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara, yaitu 30 pegawai berstatus ASN dan 14 berstatus PPPK, sehingga total populasi berjumlah 44 orang. Sampel diambil menggunakan teknik Total Sampling, mengingat populasi kurang dari 100, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup studi pustaka, wawancara, dan kuesioner. Studi pustaka melibatkan pengumpulan data dari dokumen tertulis, foto, gambar, dan dokumen elektronik untuk mendukung penulisan. Wawancara dilakukan untuk studi pendahuluan guna menemukan masalah yang harus diteliti dan memahami lebih dalam hal-hal dari responden. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert ini terdiri dari lima opsi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Ragu-ragu (RG) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Rentang skala pengukuran rata-rata adalah: 1-1,80 (sangat tidak setuju), >1,80-2,60 (tidak setuju), >2,60-3,40 (ragu-ragu), >3,40-4,20 (setuju), dan >4,20-5,00 (sangat setuju).

Analisis data dilakukan dengan dua metode: manual dan komputer. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi Smart-PLS dan SPSS. PLS digunakan karena tidak mengasumsikan data harus dalam skala tertentu dan cocok untuk jumlah sampel kecil serta dapat digunakan sebagai konfirmasi teori. Outer model digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui pengukuran validitas konvergen dan diskriminan serta reliabilitas menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Inner model menggambarkan hubungan antar variabel berdasarkan substantive theory, diukur dengan nilai R-square, effect size (F2), model fit (SRMR dan NFI), dan rms_theta.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dengan membandingkan tstatistik dengan ttabel. Nilai tstatistik diperoleh dari hasil bootstrapping menggunakan program Smart-PLS. Jika nilai tstatistik lebih besar dari 1,96 (dengan α=5%), maka variabel dianggap berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 responden yang memberikan partisipasinya. Data responden berdasarkan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dan responden perempuan sebanyak 21 orang. Selanjutnya, data responden berdasarkan usia 17-25 tahun sebanyak 6 orang, 26-35

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam

Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

tahun sebanyak 18 orang dan 36-45 tahun sebanyak 20 orang. Kemudian, data pendidikan terakhir responden tingkat SMA/SMK sebanyak 13 orang, tingkat Diploma sebanyak 4 orang dan Sarjana sebanyak 27 orang.

Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Refleksif

Composite reliability adalah indikator yang mengukur suatu konstruk yang dapat di evaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai dicapai di atas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* dikatakan reliabel jika nilainya di atas 0,60. Hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dijelaskan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 1. Nilai *Construct Reliability And Validity*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*rho_A*	*Composite Reliability*	*Average Variance Extracted (AVE)*
Budaya Organisasi (X1)	0.894	0.898	0.922	0.704
Disiplin Kerja (X2)	0.870	0.872	0.906	0.659
Lingkungan Kerja (X3)	0.910	0.912	0.933	0.738
Kepuasan Kerja	0.864	0.869	0.902	0.648

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024).

Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Pengukuran Inner Model Konstruk Indikator Refleksif (Multikoleniaritas)

Tahap selanjutnya adalah pengujian inner model. Inner model yang kadang disebut juga dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Metode yang digunakan yaitu dengan menghitung nilai R-square (R2).

Nilai R-*Square* dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil nilai R2 sebesar 0,67 mengindikasi bahwa model tersebut "baik", nilai R2 sebesar 0,33 diartikan "moderat", dan nilai R2 sebesar 0,19 diartikan "lemah".

Tabel 2. Nilai R-*Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.729	0.709

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024).

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

Hasil dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai R-*square* sebesar 0,729 atau 72,9% dan nilai R-*square adjusted* sebesar 0,709 atau 70,9%. Maka nilai R-*square adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 70,9%, sedangkan 29,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-*square* pada variabel kepuasan kerja adalah baik.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan tstatistik dengan t_{tabel} untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Nilai signifikan p-*value* 0,05 (5%) maka nilai $t_{statistik}$ > nilai t_{tabel} (1,96). Nilai $t_{statistik}$ diperoleh dari hasil *bootstrapping* menggunakan program Smart PLS.

Tabel 3. Nilai Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 → Y	0.478	0.468	0.110	4.339	0.000
X2 → Y	0.244	0.247	0.122	1.998	0.046
X3 → Y	0.261	0.274	0.108	2.429	0.016

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024).

Berdasarkan dari tabel 3 diatas menunjukkan hasil hipotesis melalui perhitungan *path coefficients* yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Hipotesis pertama menguji apakah variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 4.339 ($t_{statistik}$ > t_{tabel} 1,96) (dapat dilihat pada lampiran). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua menguji apakah variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,046 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 1,998 (tstatistik > ttabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

Hipotesis ketiga menguji apakah variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,016 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2,429 (tstatistik > ttabel 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara.

Budaya organisasi mengacu pada pola perilaku dan kepercayaan yang dianut bersama oleh sebuah organisasi. Budaya organisasi mengacu pada perilaku kolektif dan keyakinan bersama yang dianut oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas secara keseluruhan. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap Budaya Organisasi (X1) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 101 (45,91) terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu kesadaran diri sebanyak 28 (63,6%) dan yang paling rendah adalah keagresifan sebanyak 14 (31,8%).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kair et al. 2023) dan (Damayanti & Ismiyati, 2020). Kedua penelitian terdahulu ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan dalam menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi.

Pengaruh Disipin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan standar organisasi yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk menumbuhkan konsistensi karyawan yang lebih besar dalam mengejar tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X2) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 115 (52,7%) terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu sanksi hukuman sebanyak 30 (68,2%) dan yang paling rendah adalah kehadiran sebanyak 17 (38,6%).

El-Mãl | Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam
Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fazira 2023) dan (Putri, 2021) . Kedua penelitian terdahulu ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menguraikan suatu hal positif yang dirasakan di sekitar pekerjaan, sebagai hasil suatu evaluasi tentang karakteristik pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara.

Lingkungan kerja merupakan sekumpulan elemen kolektif yang mengelilingi para pekerja atau karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Hal ini mencakup keberadaan fasilitas kerja yang memberikan bantuan kepada karyawan, memungkinkan mereka untuk secara efisien memenuhi tugas yang diberikan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap lingkungan kerja (X3) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 121 (55,0%) terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu komunikasi antara pegawai sebanyak 28 (63,6%) dan yang paling rendah adalah hubungan atasan dengan bawahan sebanyak 22 (50,0%).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela and Lestari 2022) dan (Siska and Sumpeno 2021). Kedua penelitian terdahulu ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Meningkatkan kepuasan kerja dapat dicapai dengan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang optimal memiliki potensi untuk mengurangi kebosanan karyawan dan mengurangi tingkat stres.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar perlu dipertahankan tingkat kepuasan kerja dengan membangun komunikasi yang baik antar sesama karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi juga perlu dipertahankan, terutama dalam aspek inovasi, pengelolaan risiko, dan orientasi pada hasil serta kepentingan bersama, sehingga

Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, diperlukan peningkatan tingkat disiplin kerja, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap peraturan jam kerja, berpakaian, dan perilaku di tempat kerja, untuk memastikan tercapainya tujuan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, Dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Agustini. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.

Arif, Muhammad Ihsan Dacholfany, R. Arif Murti, Indra Budi Sumantoro, Jogie Suaduon, and Muhammad Munawir Pohan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. CV. DOTPLUS Publisher.

Damayanti, Evi, and Ismiyati Ismiyati. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Economic Education Analysis Journal* 9(1):33–49.

Edy Sutrisno. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Farisi, Salman, and M. Taufik Lesmana. 2021. "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja." Pp. 336–51 in *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. Vol. 1.

Fazira, Elzan. 2023. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam."

Febrian, Wenny Desty, Rini Ardista, M. Surno Kutoyo, Yana Suryana, Wetri Febrina, Kusnadi Kusnadi, Ryan Firdiansyah Suryawan, Tambaten Yuliana Br Purba, Sri Sudiarti, and Bambang Libriantono. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Eureka Media Aksara.

Fenianti, Fenianti, and M. Tony Nawawi. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 5(3):611–18.

Fitriyah, Siti Chotijatul. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang."

Gunawan, Rudi, and Ni Made Suci. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coco Bali Fiber." *Bisma: Jurnal Manajemen* 8(2):455–61.

Hidayat, Rahmad, Teddy Chandra, and Harry P. Panjaitan. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir." *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis* 3(2):142–55.

Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1):81.

Kair, Ahmad Fathul, Magito Magito, Didin Hikmah Perkasa, Siti Annisa Wahdiniawati, and Wenny Desty Febrian. 2023. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan." *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi* 2(01):47–59.

Marzuki, Faisal, and M. M. Mahendro Sumardjo. 2023. *Strategi Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan Dan Publik*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

Meutia, Kardinah Indrianna, and Bintang Narpati. 2021. "Kontribusi Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 5(1):42–52.

Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2019. *Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. 1st ed. Jakarta: Kata Pena.

Padmaningrum, S. H. 2021. *Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. Samudra Biru.

Putri, Fanny Iswara. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya."

Rahayu, Sri, and Dahlia Dahlia. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6(1):370–86.

Rama, Asri Nofa. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Universitas Lakidende." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 5(1):2221–27.

Sinambela, Ella Anastasya, and Utami Puji Lestari. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 10(1):178–90.

Siska, Adilla Juita, and Ochi Sumpeno. 2021. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi." *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)* 6(02):56–66.

Soelistya, Djoko, Retno Purwani Setyaningrum, Nur Aisyah, Syafrida Hafni Sahir, and Titik Purwati. 2022. "Buku Ajar: Budaya Organisasi Dalam Praktik."

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sudiro, Achmad, and Oktaria Ardika Putri. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sukardi, Ardi, and Arie Hendra Saputro. 2024. "Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.

Vol 5 No 7 (2024) 3733 - 3745 P-ISSN 2620-295 E-ISSN 2747-0490
DOI: 1047467/elmal.v5i7.4062

Papandayan Cocoa Industries Bandung: Bahasa Indonesia." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 10(1):186–95.

Sutrisno, H. Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Semarang: Prenada Media.

Syarief, Faroman, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani Fitriani, Daniel J. I. Kairupan, and Zufri Hasrudy Siregar. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.

Triasari, Vidi Aulia dan. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina." *Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja* 4(1).