

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
CEMPAKA MEGA MANDIRI ALAM SUTERA TANGERANG
SELATAN****Yasinta Karmelita Dakhi¹, Siska Yunanti²***Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Indonesia**E-mail Korespondensi: dakhiyasinta04@gmail.com***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera Tangerang Selatan Tahun 2025. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 6,028 + 0,817X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,874 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan koefisien determinasi sebesar 76,4%. Nilai t hitung 14,828 > t tabel 1,995 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. (2) Lingkungan Kerja Fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 4,593 + 0,852X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,889 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan koefisien determinasi sebesar 79,0%. Nilai t hitung sebesar 16,039 > t tabel 1,995 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. (3) Secara simultan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 4,247 + 0,326X_1 + 0,542X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,899 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan koefisien determinasi sebesar 80,8%. Uji F menunjukkan F hitung 140,923 > F tabel 3,13 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan.**Abstract**

This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera Tangerang Selatan in 2025. This research uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique applied was saturated sampling with a total of 70 employee respondents. The data analysis includes validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results show that: (1) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with the regression equation $Y = 6.028 + 0.817X_1$. The correlation coefficient of 0.874 indicates a very strong relationship, and the coefficient of determination is 76.4%. The t -test shows t count 14.828 > t table 1.995 with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_{a1} is accepted. (2) Physical Work Environment also has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with the regression equation $Y = 4.593 + 0.852X_2$. The correlation coefficient of 0.889 indicates a very strong relationship, and the coefficient of determination is 79.0%. The t -test shows t count 16.039 > t table 1.995 with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_{a2} is accepted. (3) Simultaneously, Organizational Culture and Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with the regression equation $Y = 4.247 + 0.326X_1 + 0.542X_2$. The correlation coefficient of 0.899 indicates a very strong relationship, and the coefficient of determination is

80.8%. The *F*-test shows *F* count 140.923 > *F* table 3.13 with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. Therefore, it can be concluded that both partially and simultaneously, Organizational Culture and Physical Work Environment have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera Tangerang Selatan.

Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran sangat penting dalam menunjang keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki keunggulan dari sisi modal dan teknologi, tetapi juga kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Karyawan yang dikelola dengan baik akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja mencerminkan sikap, perasaan, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani serta lingkungan tempat mereka bekerja (Hendra Riofita, 2024).

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting karena berkaitan langsung dengan kinerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Robbins & Judge (2017:46) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang baik terhadap pekerjaan seseorang yang muncul dari penilaian atributnya. Sensasi positif dialami oleh individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan perasaan negatif dialami oleh individu dengan tingkat rendah, hal ini dicirikan dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, disiplin yang baik, serta keinginan untuk bertahan lebih lama dalam organisasi. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta tingginya keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan agar dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Salah satu faktor internal yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan dijadikan sebagai pedoman dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat, jelas, dan diterapkan secara konsisten akan membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan yang selaras dengan tujuan perusahaan. Melalui budaya organisasi yang positif, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat rasa kebersamaan dan tanggung jawab karyawan, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam memengaruhi perilaku karyawan karena nilai-nilai yang terkandung di dalamnya secara tidak langsung membentuk cara berpikir dan bertindak individu dalam bekerja. Schein (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari pengalaman organisasi dalam menghadapi permasalahan internal maupun eksternal, yang kemudian diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami dan menyelesaikan masalah. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang mengarahkan perilaku karyawan.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi nyata yang

dirasakan langsung oleh karyawan di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan, tata ruang, serta kelengkapan fasilitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja akan membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, efisien, dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan, kelelahan, dan stres kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi nyata yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung oleh karyawan di tempat kerja. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang, kebersihan, keamanan, serta ketersediaan fasilitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan yang secara langsung memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan mengurangi kelelahan fisik. Pencahayaan yang cukup, misalnya, dapat mengurangi ketegangan mata dan meningkatkan ketelitian dalam bekerja. Suhu ruangan yang sesuai juga berpengaruh terhadap kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan. Nitisemito (2017) menyatakan bahwa kondisi fisik tempat kerja yang tidak memadai, seperti suhu yang terlalu panas atau dingin serta tingkat kebisingan yang tinggi, dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan kerja.

PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan sarang burung walet dan sangat bergantung pada peran karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal dan berkelanjutan, perusahaan membutuhkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang baik. Berdasarkan kondisi tersebut, perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan serta kondisi lingkungan kerja fisik yang disediakan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera Tangerang Selatan, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dan menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert, sedangkan metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Populasi yang akan digunakan bahan penelitian tersebut adalah PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera Tangerang Selatan sejumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Teknik analisis data yang digunakan diolah menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metoda pengumpulan data dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner secara online. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 \dots \alpha_n X_n$$

Keterangan:

Y = Nilai taksiran bagi variabel Y

α_0 = Taksiran bagi parameter konstanta α_0

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ = Taksiran bagi parameter koefisien regresi $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$

Pelaksanaan penelitian ini di Lingkungan PT Cempaka Mega Mandiri Komplek Pergudangan Alam Sutera T8 No 17 Pakulonan Serpong Utara Kota Tangerang Selatan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November 2024. dibawah ini.

Tabel Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
1.	X1 Budaya Organisasi	1. Perubahan dan berani mengambil risiko	1	Likert
		2. Perhatian atas suatu hal yang detail	2	
		3. Orientasi terhadap hasil	3,4	
		4. Orientasi terhadap manusia	5	
		5. Orientasi terhadap tim	6,7	
		6. Agresifitas	8,9	
		7. Stabilitas	10	
2.	X2 Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan	1,2	Likert
		2. Sirkulasi Ruang Kerja	3,4	
		3. Tata Letak Ruang	5	
		4. Dekorasi	6	
		5. Kebisingan	7,8	
		6. Fasilitas	9,10	
3.	Y Kepuasan Kerja Karyawan	1. Gaji	1,2	Likert
		2. Promosi	3	
		3. Supervisi	4	
		4. Tunjangan tambahan	5	
		5. Penghargaan	6	
		6. Prosedur dan peraturan kerja	7	
		7. Rekan kerja	8	
		8. Pekerjaan itu sendiri	9	
		9. Komunikasi	10	

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148). Dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan suatu kumpulan yang terdiri dari suatu obyek atau subyek yang memiliki perbedaan karakteristik satu sama lain. Berdasarkan hal tersebut populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 karyawan pada tahun 2024.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 70 sampel yang diambil dari populasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2018:262) analisis regresi linear berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Pengujian regresi linear menggunakan bantuan SPSS 26 dengan cara : menu *analyze*, *regression*, *linear*, selanjutnya memasukan hasil skor jawaban variabel (X₁, X₂ dan Y), Ok.

**Tabel Hasil Output Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.247	1.683		2.523	.014
Budaya Organisasi	.326	.135	.349	2.414	.018
Lingkungan Kerja Fisik	.542	.139	.565	3.909	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 4,247 + 0,326 X_1 + 0,542 X_2$. Persamaan ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 4,247 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) diasumsikan bernilai nol (tidak ada perubahan), maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) tetap sebesar 4,247 satuan. Dengan kata lain, terdapat tingkat kepuasan dasar yang tetap meskipun tidak ada pengaruh dari kedua variabel independen tersebut. Koefisien Regresi X₁ (Budaya Organisasi) = 0,326 Koefisien ini bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,326 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Koefisien Regresi X₂ (Lingkungan Kerja Fisik) = 0,542 Nilai koefisien positif sebesar 0,542 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,542 satuan, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi tetap. Ini berarti kondisi lingkungan kerja fisik yang semakin baik akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), di mana kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi terhadap variabel dependen dalam model regresi ini.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Output Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.899 _a	.808	.802	4.505	.808	140.674	2	67	.000

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), Budaya Organisasi (X₁)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,802. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 80,2% variasi dalam variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, pelatihan, maupun faktor individu karyawan lainnya.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.028	1.783		3.382	.001
Budaya Organisasi (X ₁)	.817	.055	.874	14.828	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.29, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 14,828 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,817 menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan bersifat positif, artinya peningkatan Budaya Organisasi akan diikuti oleh peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.593	1.736		2.646	.010
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	.852	.053	.889	16.039	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 16,039 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,852 menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan bersifat positif, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Uji F

Tabel Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model	Squares	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5710.885	2	2855.443	140.674	.000
	Residual	1359.986	67	20.298		
	Total	7070.871	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), Budaya Organisasi (X₁)

Sumber: Data olahan dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.31, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 140,674 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,134 (pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 67$), maka diperoleh bahwa F hitung ($140,674 > 3,134$) dan nilai Sig. ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Cempaka Mega Mandiri Tahun 2025. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear sederhana yaitu: $Y=6,028+0,817X_1$. Artinya, nilai konstanta (a) sebesar 6,028 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X₁) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai dasar sebesar 6,028. Nilai ini menggambarkan tingkat kepuasan kerja minimum yang masih dapat dicapai meskipun tidak ada pengaruh dari budaya organisasi. Selanjutnya, koefisien regresi (b) sebesar 0,817 (positif) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,817 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam kondisi tetap.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 4,593 + 0,852X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 4,593 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik (X₂) bernilai nol atau tidak kondusif, maka kepuasan kerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai dasar sebesar 4,593. Hal ini berarti, meskipun kondisi lingkungan kerja belum optimal, karyawan masih memiliki tingkat kepuasan kerja dasar yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi atau hubungan sosial di tempat kerja. Sementara itu, nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,852 (positif) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,852 satuan, dengan asumsi faktor lain dalam kondisi tetap. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 16,039 > t tabel = 2,002 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X₁) dan Kompensasi Finansial (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera Tangerang Selatan. Hasil ini diperoleh dari analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut: $Y = 4,247 + 0,326X_1 + 0,542X_2$. Artinya, nilai konstanta (a) sebesar 4,247 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) tidak diterapkan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) tetap berada pada tingkat dasar sebesar 4,247. Nilai ini mencerminkan bahwa meskipun kedua variabel independen belum diterapkan secara optimal, karyawan masih memiliki tingkat kepuasan dasar yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi pribadi atau hubungan sosial antar rekan kerja. Nilai koefisien regresi (b₁) untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,326 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,326 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja fisik tetap. Hal ini berarti bahwa semakin kuat nilai-nilai budaya organisasi yang

diterapkan di perusahaan, semakin meningkat pula rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan koefisien regresi (b_2) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,542, yang berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,542 satuan, dengan asumsi budaya organisasi tetap. Ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Attallah & Isnowati, (2024). bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Cempaka Mega Mandiri Alam Sutera, Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung (14,828) > t tabel (2,002) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai t hitung (16,396) > t tabel (2,002) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Melalui uji F diperoleh F hitung (140,674) > F tabel (3,159) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Referensi

Buku

- Nitisemito, A. S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Ghalia Indonesia.
- P.Robbins, S., & A.Judge, T. (2017). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Riofita, H. (2023). Manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 2(11), 51-60.
- Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung

Jurnal

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2(1), 49-66.
- Attallah, H., & Isnowati, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Shopee Express Tembalang Hub. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 7(2), 1244-1254.

- Cay, S., & Sumiaty, R. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ceria Jusindo Nusantara Jakarta. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 6(2), 128-138.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Dewi, C., & Krisyanto, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Syajarotun Nuqud Mubarak (Synum). *JURNAL ILMIAH EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(6), 561-572.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-179.
- Oktavia, A., & Sumiaty, R. Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT The Body Shop Indonesia Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(9), 170-185.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Yunanti, Siska. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2184-2195.