

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru

Aulya Nur Rahma<sup>1\*</sup>, M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>2</sup>, Siti Hasbiah<sup>3</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>4</sup>, Muhammad Ichwan Musa<sup>5</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

\*Email: [aulyanurrahma19@email.com](mailto:aulyanurrahma19@email.com)

Alamat: Jalan Andi Pangerang Pettarani, Kelurahan Tidung, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Kode Pos - 90222

\*penulis Korespondensi

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of organizational culture and the non-physical work environment on employee job satisfaction at the Tanete Rilau Sub-district Office, Barru Regency. The research adopts an associative quantitative approach with a saturated sampling technique, involving 32 employees as respondents. Data collection was conducted through observation and questionnaires, while data analysis utilized validity and reliability tests, descriptive analysis, multiple regression analysis, the coefficient of determination, classical assumption tests, and hypothesis testing using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) software. The findings reveal that organizational culture and the non-physical work environment each have a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. The regression results indicate that the non-physical work environment exerts a more dominant influence compared to organizational culture. The coefficient of determination ( $R^2$ ) shows that 41% of the variation in employee job satisfaction is explained by these two variables, while the remaining 59% is influenced by other factors outside the model. These findings emphasize that strengthening a collaborative, communicative, and supportive organizational culture, along with creating a conducive non-physical work environment, are critical strategies for improving employee job satisfaction and ultimately enhancing the quality of public service delivery at the sub-district level. The study contributes practically by providing insights for local government institutions to design policies and interventions that foster motivation, loyalty, and productivity among employees.*

**Keywords:** *Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Culture; Non-Physical Work Environment; Public Service*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 32 pegawai sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner, sedangkan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis dengan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil regresi mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,416 menunjukkan bahwa 41% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 59% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi yang kolaboratif, komunikatif, dan mendukung, serta penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sekaligus kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi instansi pemerintahan daerah dalam merancang kebijakan dan program yang dapat mendorong motivasi, loyalitas, dan produktivitas pegawai.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Lingkungan kerja non-fisik; Kepuasan Kerja; Pelayanan Publik; Kinerja Pegawai

## **1. LATAR BELAKANG**

Setiap instansi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, dan keberhasilan pencapaian tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh pegawai sebagai aset utama organisasi. Pegawai tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kerja, melainkan juga penentu keberlangsungan organisasi melalui sikap, motivasi, dan kinerjanya. Dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja sekaligus kepuasan kerja pegawai adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat mendorong kolaborasi, inovasi, serta loyalitas pegawai, sementara lingkungan kerja yang sehat—baik secara fisik maupun psikologis—meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai.

Dalam konteks pemerintahan daerah, budaya organisasi dan lingkungan kerja memegang peran strategis untuk menciptakan kualitas pelayanan publik yang optimal. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya berbagai kendala. Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru, sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang berperan langsung dalam pelayanan masyarakat, menghadapi tantangan berupa budaya organisasi yang belum sepenuhnya mencerminkan nilai profesional, kolaboratif, dan berorientasi pelayanan. Pegawai cenderung bekerja secara individual dan kurang memiliki semangat kerja tim. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik dinilai kurang kondusif, dengan iklim kerja yang kaku dan hierarkis sehingga menghambat terciptanya suasana kerja yang harmonis. Permasalahan tersebut berdampak pada menurunnya motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang kemudian berimbas pada kualitas pelayanan publik. Data dari BKD Kabupaten Barru (2023) menguatkan kondisi ini, di mana 40% pegawai menyatakan tidak puas terhadap budaya organisasi yang ada dan 35% menilai lingkungan kerja kurang mendukung kenyamanan serta produktivitas.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya kedua faktor tersebut. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian pula lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru” menjadi relevan dan mendesak dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan untuk memperkuat budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat dan pelayanan publik dapat diberikan secara optimal kepada masyarakat.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Indikator budaya organisasi :(1) Inisiatif individu,(2) Toleransi terhadap tindakan beresiko,(3) Pengarahan,(4) Integrasi,(5) Kontrol,(6) Sistem imbalan,(7) Toleransi terhadap konflik,(8) Pola komunikasi

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Siagian (2003 : 56) Lingkungan kerja adalah aspek yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor fisik, sosial, dan psikologis dari lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai. Indikator lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan dengan pemimpin
2. Hubungan sesama rekan kerja
3. Komunkasi antar pegawai
4. Keamanan kerja

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquitt, LePine, Wesson, 2011: 105). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Indikator kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Tingkat gaji
3. Rekan kerja
4. Kondisi kerja
5. Fasilitas kerja

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nur, D. (2022) di BAPENDA Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fatma, A., & Hardiyono, H. (2020) yang mengungkapkan

bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja. Penelitian Syafrina, S. (2021) pada Kantor Camat Kampar juga menemukan hasil serupa, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan dukungan uji instrumen dan analisis regresi linier berganda.

Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara konsisten terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan maupun kinerja pegawai. Hal ini memberikan landasan yang kuat bagi penelitian ini untuk kembali menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tanete Rilau. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. Berdasarkan data yang diperoleh di Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru, jumlah keseluruhan pegawai adalah sebanyak 32 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru sebanyak 32 orang. Maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis data deskriptif, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dengan menggunakan *Software Statiscal Product and Service Solution (SPSS)*.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sah, atau tidaknya suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu untuk mengukur apa yang seharusnya yang diukur, dan data yang didapatkan sesuai dengan data pada objek penelitian.

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas (Budaya Organisasi) X1**

| Item | R hitung | R tabel | Sig (2-Tailed) | Keterangan |
|------|----------|---------|----------------|------------|
| 1    | 0.530    | 0.349   | 0.002          | Valid      |
| 2    | 0.389    | 0.349   | 0.005          | Valid      |
| 3    | 0.484    | 0.349   | 0.005          | Valid      |
| 4    | 0.450    | 0.349   | 0.003          | Valid      |
| 5    | 0.520    | 0.349   | 0.002          | Valid      |
| 6    | 0.525    | 0.349   | 0.002          | Valid      |
| 7    | 0.403    | 0.349   | 0.022          | Valid      |
| 8    | 0.520    | 0.349   | 0.002          | Valid      |

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas (Lingkungan Kerja Non Fisik) X2**

| Item | R hitung | R tabel | Sig (2-Tailed) | Keterangan |
|------|----------|---------|----------------|------------|
| 1    | 0.458    | 0.349   | 0.008          | Valid      |
| 2    | 0.539    | 0.349   | 0.001          | Valid      |
| 3    | 0.450    | 0.349   | 0.012          | Valid      |
| 4    | 0.430    | 0.349   | 0.014          | Valid      |
| 5    | 0.602    | 0.349   | 0.000          | Valid      |
| 6    | 0.398    | 0.349   | 0.009          | Valid      |
| 7    | 0.389    | 0.349   | 0.028          | Valid      |
| 8    | 0.430    | 0.349   | 0.014          | Valid      |

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas (Kepuasan Kerja) Y**

| Item | R hitung | R tabel | Sig (2-Tailed) | Keterangan |
|------|----------|---------|----------------|------------|
| 1    | 0.350    | 0.349   | 0.028          | Valid      |
| 2    | 0.522    | 0.349   | 0.002          | Valid      |
| 3    | 0.579    | 0.349   | 0.001          | Valid      |
| 4    | 0.360    | 0.349   | 0.000          | Valid      |
| 5    | 0.734    | 0.349   | 0.000          | Valid      |
| 6    | 0.364    | 0.349   | 0.030          | Valid      |
| 7    | 0.734    | 0.349   | 0.000          | Valid      |
| 8    | 0.413    | 0.349   | 0.019          | Valid      |
| 9    | 0.402    | 0.349   | 0.022          | Valid      |
| 10   | 0.381    | 0.349   | 0.031          | Valid      |

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Berdasarkan hasil output tabel diatas menunjukkan seluruh item valid untuk digunakan karena nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel, dan nilai  $Sig$  (2Tailed)  $< 0,05$ .

### Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Suatu instrumen disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten (Sugiyono, 2019).

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                   | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------|------------------|------------|
| Budaya Organisasi          | 0.715            | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0.815            | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja             | 0.781            | Reliabel   |

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Berdasarkan hasil output tabel 4.4 menunjukkan nilai *Alpha Cronbach's* dengan variabel budaya organisasi sebesar 0.715, lingkungan kerja non fisik sebesar 0.815, dan kepuasan kerja sebesar 0.781. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach's*  $> 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di Kantor Kecamatan Tanete Rilau. Kab. Barru. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 for windows.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                            |                             |            |                           |            |
|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------------|
|                           |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |            |
| Model                     |                            | B                           | Std. Error | Beta                      | t Sig.     |
| 1                         | (Constant)                 | 10.224                      | 5.505      |                           | 1.857 .033 |
|                           | Budaya Organisasi          | .177                        | .163       | .157                      | 1.082 .002 |
|                           | Lingkungan Kerja Non Fisik | .660                        | .162       | .592                      | 4.073 .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi ini sebagai berikut:

$$Y = 10.224 + 0.177 X_1 + 0.660 X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10.224 ini menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik bernilai nol (0), maka variabel dependen kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 10.224.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.177 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan pegawai sebesar 0.177.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0.660 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.660.

#### Uji Koefisien Determinasi *R-square*

Uji koefisien determinasi *r-square* bertujuan mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Semakin mendekati nol suatu koefisien determinasi artinya variasi dari variabel independen tidak dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Begitupun sebaliknya, semakin mendekati satu berarti variabel independen mampu menerangkan sebagian informasi untuk memprediksi variabel dependen (Kusuma, 2016). Dari hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi *R-square***

| Model Summary  |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .645 <sup>a</sup> | .416     | .376              | 1.407                      |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Berdasarkan hasil output uji koefisien determinasi pada tabel 4.9 diperoleh nilai *R-squared* sebesar 0.416. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 41%. Sisanya sebesar 59% (100% - 59%) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas kolmogorov-smirnov test, dengan tujuan untuk mengidentifikasi apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Adapun kriteria pengujian uji normalitas menurut Mathar (2013) adalah:

- Jika signifikansi  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas**

| One-Sampel Kolmogorov-Samirnov Test |             |            |
|-------------------------------------|-------------|------------|
| No.                                 | Asymp. Sig. | Keterangan |
| 1.                                  | 0.200       | Normal     |

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Berdasarkan hasil output tabel 4.10 di atas, dengan menggunakan uji *klomogorov-smirnov* (KS) yang diperoleh hasil nilai sig (p-value) pada data residual sebesar 0.200 yang di mana lebih besar dari  $\alpha$  5% (0,05). Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila  $VIF < 10$ . Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                   | Collinearity Statistics |       |
|                           |                   | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Budaya Organisasi | .953                    | 1.049 |
|                           | Lingkungan Kerja  | .953                    | 1.049 |
|                           | Non Fisik         |                         |       |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

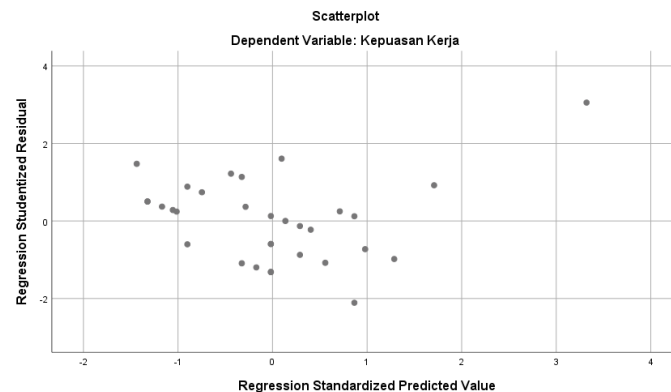
Berdasarkan hasil output tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *Tolerance* untuk kedua variabel adalah 0.953 yang



berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai dari Varians Inflating Factor (VIP) 1.049 yang berarti lebih kecil dari 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPREID.



**Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Berdasarkan hasil output gambar 4.1 menunjukkan titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi valid digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja dengan variabel yang mempengaruhinya, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan pengambilan keputusan:

- Apabila nilai  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dengan  $H_1$  diterima
- Apabila nilai  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dengan  $H_1$  ditolak

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Parsial**

|       |                            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|       |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
| Model |                            | B                           | Std. Error | Beta                      | T     |
| 1     | (Constant)                 | 10.224                      | 5.505      |                           | 1.857 |
|       | Budaya Organisasi          | .177                        | .163       | .157                      | 1.802 |
|       | Lingkungan Kerja Non Fisik | .660                        | .162       | .592                      | 4.073 |
|       |                            |                             |            |                           | Sig.  |
|       |                            |                             |            |                           | .033  |
|       |                            |                             |            |                           | .002  |
|       |                            |                             |            |                           | .000  |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Berdasarkan hasil output uji parsial tabel 4.12 di atas dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) yang akan dijelaskan sebagai berikut:

**H1: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Variabel budaya organisasi (X1) dengan diperoleh thitung = 1.802 > ttabel =1.699, yang berarti bahwa secara individual budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0.002 < 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

**H2: Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan diperoleh thitung = 4.073 > ttabel =1.699, yang berarti bahwa secara individual lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari kedua variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu lingkungan kerja non fisik (X2) yang dimana memperoleh nilai thitung sebesar 4.073. Sedangkan nilai thitung pada budaya organisasi (X1) sebesar 1.802. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa hipotesis pertama dan kedua dapat diterima.

### b. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji f) bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test yang ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Simultan**

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 40.842             | 2  | 20.421      | 10.321 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 57.377             | 29 | 1.979       |        |                   |
|       | Total      | 98.219             | 31 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data Primer (diolah 2025)

Berdasarkan hasil output uji f pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanete Rilau. Kab. Barru.

**H3: Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kapuasan Kerja Pegawai**

## 6. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji data yang telah diperoleh tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanete Rilau. Kab. Barru maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji t yang telah diperoleh yang di mana menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanete Rilau. Kab. Barru, hal ini dapat dilihat dari angka signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha$  (alpha) yang dipakai. Maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis pertama diterima, hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanete Rilau. Kab. Barru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vebrianis, S dkk, (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya semakin baik budaya organisasi dirasakan, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Menurut Siagian (2003 : 56) Lingkungan kerja adalah aspek yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor fisik, sosial, dan psikologis dari lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t yang telah diperoleh yang di mana menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanete Rilau. Kab. Barru, hal ini dapat dilihat dari angka signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha$  (alpha) yang dipakai. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanete Rilau. Kab. Barru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amali, W, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya semakin baik lingkungan kerja non fisik dirasakan, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Sedangkan McShane dan Glinow (2010: 108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Berdasarkan hasil uji f yang telah diperoleh yang di mana menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanete Rilau. Kab. Barru. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh

signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanete Rilau. Kab. Barru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma, D & Prasetya P, B (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Cafe Godean. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bento Cafe Godean.

## **7. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanete Rilau, Kabupaten Barru. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun serta semakin kondusif lingkungan kerja non fisik yang tercipta, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Budaya organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi, bersemangat, dan merasa dihargai dalam bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik yang harmonis, komunikatif, dan minim konflik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman serta meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, kedua faktor ini menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan pegawai di kantor kecamatan.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu: pertama, Kantor Kecamatan Tanete Rilau perlu memperkuat budaya organisasi yang positif melalui penerapan nilai-nilai keterbukaan, kerjasama, dan penghargaan atas prestasi pegawai, misalnya dengan program penghargaan (reward) maupun melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Kedua, perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik dengan menciptakan komunikasi yang efektif antarpegawai, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta mencegah potensi konflik melalui kegiatan kebersamaan seperti rekreasi, team building, atau diskusi rutin. Ketiga, penting dilakukan survei kepuasan kerja secara berkala agar manajemen dapat mengetahui tingkat kepuasan pegawai, mengidentifikasi kendala yang ada, serta menilai efektivitas dari program yang sudah dijalankan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kepuasan kerja pegawai dapat terus terjaga dan meningkat, sehingga berdampak positif pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Davis, K. (dalam Lako, A.). (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kusuma, H. (2016). *Metodologi penelitian akuntansi*. Jakarta: Indeks.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mathar, I. (2013). *Metode penelitian kuantitatif untuk ekonomi dan bisnis*. Makassar: CV Sah Media.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Rahma, D., & Prasetya, P. B. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Cafe Godean. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–57.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vebrianis, S., dkk. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 112–120.
- Amali, W. (2023). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(3), 87–95.
- Nur, D. (2022). Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BAPENDA Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 8(2), 133–142.
- Fatma, A., & Hardiyono, H. (2020). Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 25–35.
- Syafrina, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kampar. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(2), 56–70.
- Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Barru. (2023). *Laporan tahunan kepuasan kerja pegawai*. Barru: BKD.