

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Ari Dwi Prasetyo^{1*}, Hardin², Fitri Rahmawati³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia

E-mail: aridtyo15@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 10-06-2026

Revision: 17-07-2026

Published: 18-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.542

ABSTRAK

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, komitmen, dan keberlanjutan kinerja organisasi. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membangun budaya kerja yang positif sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Tins Jaya Abadi Demak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Populasi penelitian berjumlah 105 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis, disertai budaya kerja yang menumbuhkan disiplin, kerja sama, dan komitmen, mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperkuat kualitas lingkungan kerja dan budaya kerja secara berkelanjutan sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: lingkungan kerja, budaya kerja, kepuasan karyawan

ABSTRACT

Employee satisfaction is a strategic factor that plays a crucial role in enhancing productivity, commitment, and the sustainability of organizational performance. Amid increasingly fierce business competition, companies must create a conducive work environment and foster a positive work culture to boost employee satisfaction. This study aims to analyze the impact of work environment and work culture on employee satisfaction at PT Tins Jaya Abadi Demak. A quantitative approach was employed, using a survey method and a causal-associative research design to examine cause-and-effect relationships among variables. The study population consisted of 105 employees, all

Acknowledgment

of whom were included in the sample using a saturated sampling technique. Data were collected via Likert-scale questionnaires, and analysis was performed using multiple linear regression with the aid of IBM SPSS Statistics 29. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee satisfaction. Work culture also exerts a positive and significant influence on employee satisfaction. Simultaneously, both the work environment and work culture significantly affect employee satisfaction. The findings demonstrate that a comfortable and safe work environment-supported by harmonious working relationships-combined with a work culture that fosters discipline, cooperation, and commitment, can enhance employee satisfaction. This study implies that the company needs to continuously strengthen the quality of its work environment and work culture as a strategy to improve employee satisfaction while supporting the achievement of organizational goals.

Key word: *Work Environment, Work Culture, Work Environment Satisfaction*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Kepuasan karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam meningkatkan produktivitas, komitmen, loyalitas, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik, memiliki tingkat absensi yang rendah, serta mampu memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat turnover, menurunnya komitmen organisasi, serta menurunnya kualitas pelayanan maupun hasil kerja. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan karyawan menjadi salah satu fokus utama yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi agar mampu mempertahankan daya saing dan keberlanjutan usahanya.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut tidak hanya mampu menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta membangun budaya kerja yang positif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman serta mendukung aktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat dan kepuasan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa kondisi kerja yang baik berkontribusi terhadap meningkatnya sikap positif karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja.

Selain lingkungan kerja, budaya kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya kerja yang positif mampu menciptakan disiplin, kerja sama, komunikasi yang efektif, serta komitmen organisasi yang kuat, sehingga mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis. Menurut Mangkunegara (2017), budaya kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Robbins dan Judge (2020) juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian Rahman et al. (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Pratama dan Wibowo (2022) juga menemukan bahwa budaya kerja yang positif mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui penerapan disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab di dalam organisasi. Penelitian yang lebih mutakhir oleh Dameria dan Ekawati (2022), Irwanti et al. (2023), Faujiah dan Farida (2024), serta Hoxha et al. (2024) semakin memperkuat bahwa lingkungan dan budaya kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan karyawan di berbagai jenis organisasi. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut dilakukan pada objek, karakteristik organisasi, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke seluruh perusahaan.

PT Tins Jaya Abadi Demak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur dengan jumlah karyawan yang terus berkembang. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi agar mampu mempertahankan produktivitas dan efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat beberapa kondisi yang berpotensi memengaruhi kepuasan karyawan, antara lain fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai, kondisi lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan, komunikasi antarpegaawai yang belum optimal, serta budaya kerja yang masih memerlukan penguatan, terutama dalam aspek disiplin, kerja sama, dan komitmen organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang mampu mendukung peningkatan kepuasan karyawan secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, masih diperlukan penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Tins Jaya Abadi Demak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan manufaktur, sekaligus memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan

dapat memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepuasan karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Tins Jaya Abadi Demak. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tins Jaya Abadi Demak yang berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 105 karyawan.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator fasilitas kerja, hubungan kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja. Variabel budaya kerja diukur melalui indikator disiplin kerja, kerja sama, dan komitmen kerja. Sementara itu, variabel kepuasan karyawan diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, atasan, rekan kerja, peluang promosi, serta kondisi kerja.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29 melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan budaya kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap item pernyataan pada variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *corrected item-total correlation* lebih besar daripada nilai r tabel. Pada penelitian ini, nilai r tabel sebesar 0,1918.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.743	0.1918	Valid
	X1.2	0.740	0.1918	Valid
	X1.3	0.488	0.1918	Valid
	X1.4	0.747	0.1918	Valid
	X1.5	0.780	0.1918	Valid
	X1.6	0.738	0.1918	Valid
	X1.7	0.788	0.1918	Valid
	X1.8	0.738	0.1918	Valid
	X1.9	0.763	0.1918	Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0.661	0.1918	Valid
	X2.2	0.756	0.1918	Valid
	X2.3	0.779	0.1918	Valid
	X2.4	0.716	0.1918	Valid
	X2.5	0.737	0.1918	Valid
	X2.6	0.759	0.1918	Valid
	X2.7	0.816	0.1918	Valid
	X2.8	0.680	0.1918	Valid
	X2.9	0.642	0.1918	Valid
Kepuasan Karyawan (Y)	Y.1	0.667	0.1918	Valid
	Y.2	0.695	0.1918	Valid
	Y.3	0.698	0.1918	Valid
	Y.4	0.741	0.1918	Valid
	Y.5	0.764	0.1918	Valid
	Y.6	0.730	0.1918	Valid
	Y.7	0.646	0.1918	Valid
	Y.8	0.593	0.1918	Valid
	Y.9	0.739	0.1918	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada Tabel 1, pengujian dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kepuasan Karyawan (Y) dengan membandingkan nilai r hitung terhadap nilai r tabel sebesar 0,1918. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,488 hingga 0,788. Selanjutnya, pada variabel Budaya Kerja, nilai r hitung berada pada rentang 0,642 hingga 0,816. Sementara itu, variabel Kepuasan Karyawan memiliki nilai r hitung antara 0,593 hingga 0,764. Karena seluruh nilai r hitung masing masing butir pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel (0,1918), maka seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan **valid**. Dengan demikian, setiap indikator yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penmgumpulan data.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Suatu instrumen dinyatakan memiliki reabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi batas minimum 0,60, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Standar	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.889	0.60	Reliabel
2	Budaya Kerja	0.867	0.60	Reliabel
3	Kepuasan Karyawan	0.889	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 2, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,889, Budaya Kerja (X2) sebesar 0,867, dan Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,889. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan dinilai konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian serta layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT Tins Jaya Abadi Demak. Melalui analisis ini dapat diketahui arah hubungan serta besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	<i>Unstandarlized Coefficient (B)</i>	t hitung	Signifikansi (sig)	Keterangan
	(Constant)	2.363	1.196	0.234	-
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.607	7.231	0.000	Signifikan
2	Budaya Kerja (X2)	0.314	3.663	0.000	Signifikan

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,363 + 0,607X_1 + 0,314X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,363 mengindikasikan tingkat Kepuasan Karyawan ketika variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja diasumsikan bernilai konstan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,607 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu

satuan pada variabel Lingkungan kerja akan meningkatkan Kepuasan Karyawan sebesar 0,607 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, variabel Budaya Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,314 dengan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Kerja akan meningkatkan Kepuasan Karyawan sebesar 0,314 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan. Secara keseluruhan, kedua variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja yang diterapkan di perusahaan, maka Kepuasan Karyawan juga cenderung meningkat. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan tingkat Kepuasan Karyawan di PT Tins Jaya Abadi Demak.

Uji F

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT Tins Jaya Abadi Demak. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	2299.550	2	1149.775	148.182	0.000
Residual	791.441	102	7.759		
Total	3090.990	104			

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh nilai F hitung sebesar 148,182 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan. Dengan demikian, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Tins Jaya Abadi Demak. Hasil ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin kuat budaya kerja yang diterapkan perusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan dinyatakan Diterima.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi dilakukan menggunakan aplikasi spss. Hasil pengujian koefisien determinansi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.863	0.744	0.739	2.786

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,739 atau 73,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 73,9%. Sementara itu, 26,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kepuasan Karyawan pada PT Tins Jaya Abadi Demak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja X1 terhadap Kepuasan Karyawan Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 6, diperoleh nilai *t* hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 7,231 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Tins Jaya Abadi Demak. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,607, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 0,607 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memberikan kenyamanan secara fisik, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas, semangat kerja, dan hubungan yang harmonis antarpegawai. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Boedihewanto et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh Lestari et al. (2024) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui terciptanya suasana kerja yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja X2 Terhadap Kepuasan Karyawan Y

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang disajikan pada Tabel 6, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,663 dengan tingkat signifikansi 0,000 pada variabel Budaya Kerja (X2). Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Tins Jaya Abadi Demak. Hasil ini diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,314, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 0,314 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja yang positif mampu menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif dan mendorong meningkatnya kepuasan karyawan. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten, seperti disiplin, kerja sama, tanggung jawab, serta komunikasi yang baik, dapat membangun hubungan kerja yang harmonis dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kondisi tersebut akan meningkatkan motivasi, rasa memiliki terhadap organisasi, dan kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Meskipun nilai koefisien regresi Budaya Kerja (0,314) lebih kecil dibandingkan koefisien regresi Lingkungan Kerja (0,607), hasil uji statistik menunjukkan bahwa Budaya Kerja tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa selain didukung oleh lingkungan kerja yang baik, pembentukan budaya kerja yang positif juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja di PT Tins Jaya Abadi Demak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irwanti et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Khoirunnisa et al. (2025) yang menjelaskan bahwa budaya kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan karyawan melalui terciptanya nilai-nilai kerja yang mendukung kolaborasi, komitmen, dan kenyamanan dalam bekerja.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang disajikan pada Tabel 7, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai F hitung sebesar 148,182 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT Tins Jaya Abadi Demak. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memengaruhi kepuasan karyawan dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kerja yang positif. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai akan membantu karyawan bekerja dengan lebih optimal. Di sisi lain, budaya kerja yang menekankan kerja sama, disiplin, tanggung jawab, dan komunikasi yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan motivasi dalam bekerja. Sinergi antara kedua faktor tersebut akan mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih produktif sehingga kepuasan karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,739, yang menunjukkan bahwa 73,9% variasi kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja, sedangkan 26,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan tingkat kepuasan karyawan di PT Tins Jaya Abadi Demak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Boedihewanto et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Anggraini et al. (2025) yang menjelaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Tins Jaya Abadi Demak. Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya, variabel Budaya Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penerapan budaya kerja yang menekankan nilai disiplin, tanggung jawab, kerja sama, serta komunikasi yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga meningkatkan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil Uji F, variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 73,9% variasi kepuasan karyawan, sedangkan 26,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini

mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kepuasan karyawan di PT Tins Jaya Abadi Demak perlu difokuskan pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta penguatan budaya kerja yang positif. Perusahaan diharapkan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, serta memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada disiplin, kerja sama, komunikasi yang efektif, dan tanggung jawab. Dengan demikian, kepuasan karyawan dapat terus ditingkatkan sehingga mampu mendukung produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, W., Kurniawan, I. S., & Yulianto, E. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan (JPEK)*.
- Boediherwanto, I., Triatmanto, B., & Supriadi, B. (2024). Assessing work environment, organizational culture, and job satisfaction of hotel employees. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(2), 262–271. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.028>
- Carter, K. M., Hetrick, A. L., Chen, M., Humphrey, S. E., Morgeson, F. P., & Hoffman, B. J. (2024). How culture shapes the influence of work design characteristics: A narrative and meta-analytic review. *Journal of Management*, 50(1), 122–157. <https://doi.org/10.1177/01492063231179405>
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 533–539. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18241>
- Faujiah, C., & Farida, I. (2024). Influence of motivation, leadership, and organizational culture on employee job satisfaction of PT X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management*, 4(2), 279–288. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v4i2.2566>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hoxha, G., Simeli, I., Theocharis, D., Vasileiou, A., & Tsekouropoulos, G. (2024). Sustainable healthcare quality and job satisfaction through organizational culture: Approaches and outcomes. *Sustainability*, 16(9), Article 3603. <https://doi.org/10.3390/su16093603>
- Irwanti, C., Abdullah, D., Sopiyan, P., & Herlina, E. (2023). The influence of organizational culture and work environment on employee job satisfaction. *Finance and Business Management Journal*, 1(1), 1–12.
- Khan, M., et al. (2024). Participatory leadership and supportive organisational culture: Panacea for job satisfaction regulatory role of work–life balance. *Heliyon*, 10(16), e35432. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e35432>
- Khoirunnisa, K., Purnadi, P., Suyoto, S., & Haryanto, T. (2025). The effect of work life balance, work environment, and organizational culture on job satisfaction. *International Journal of Business and Applied Economics*, 4(5), 2409–2426. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i5.249>
- Lee, K. J., & Choi, S. Y. (2024). Resourceful and demanding attributes of organisational culture, employee satisfaction, and organisational performance of large R&D intensive firms in the

- United States. *Technology Analysis & Strategic Management*, 36(11), 3187–3200. <https://doi.org/10.1080/09537325.2023.2196358>
- Lestari, N. K. Y. D., Merta, I. K., & Widhiantara, I. K. (2024). The influence of work environment and work-life balance on employee job satisfaction through organizational culture at the Post Office of Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(5), 2017–2024.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2018). The link between training satisfaction, work engagement, and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 42(1/2), 36–53. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2017-0077>
- Putri, J. T., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.62710/ggm3gs53>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sabrina, R., & Linda, A. (2024). How job characteristics and organizational culture influence employee job satisfaction. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(2), 201–211. <https://doi.org/10.22495/cgobrv8i2p18>
- Sanlia, V., & Turangan, J. A. (2023). Organizational culture, work environment, and self-efficacy to Gen Z's job satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(4), 2207–2215. <https://doi.org/10.24912/ijacb.v1i4.2207-2215>
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.