

Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Sektor Publik (Studi Kasus Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna, Yogyakarta)

Dwi Setia Putra¹, Kusuma Chandra Kirana², Tri Ratna Purnamarini³

¹Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, yelahwi@gmail.com

²Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, kusumack@ustjogja.ac.id

³Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia, t.purnamarini@ustjogja.ac.id

Corresponding Author: yelahwi@gmail.com¹

Abstract: *Job satisfaction is one of the important factors that influence employee performance and productivity within an organization. The level of job satisfaction can be affected by various factors, including organizational culture, work environment, and compensation. This study aims to analyze the influence of organizational culture, work environment, and compensation on the job satisfaction of employees at the Appropriate Technology Development Center of Yogyakarta. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all employees, with 35 respondents participating in the study. A saturated sampling technique was applied in selecting the respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 25. The results indicate that organizational culture, work environment, and compensation have positive and significant effects on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The findings suggest that improving a supportive organizational culture, creating a conducive work environment, and providing appropriate compensation can enhance employee job satisfaction. The novelty of this study lies in the simultaneous examination of these three variables at the Appropriate Technology Development Center of Yogyakarta, a regional government institution with organizational characteristics that differ from those of previous research settings. The results of this study are expected to provide valuable insights for organizations in their efforts to improve employee job satisfaction.*

Keyword: *Organizational Culture, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak: Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang dijadikan responden

sebanyak 35 responden, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi yang kondusif, lingkungan kerja yang nyaman, serta kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel tersebut secara simultan pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta yang merupakan instansi pemerintah daerah dengan karakteristik organisasi yang berbeda dari objek penelitian sebelumnya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola karyawannya secara efektif. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi indikator yang menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalankan (Purba & Ilmi, 2020). Menurut Robbins (2018), kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya komitmen organisasi, hingga menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan (Turangan & Setiawan, 2022).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan kesamaan persepsi, meningkatkan kerja sama, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi fisik, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Harahap & Khair (2019), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Ketiga faktor tersebut diyakini memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan.

Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pengembangan, penerapan, dan penyebarluasan teknologi tepat guna bagi masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, instansi ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang baik agar mampu memberikan pelayanan yang optimal. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal masih ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan perlunya perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai.

Fenomena yang ditemukan menunjukkan adanya keterlambatan dalam penyelesaian laporan kerja yang berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Selain itu, sebagian pegawai menilai bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, terutama terkait gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan organisasi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai apabila tidak dikelola secara optimal. Dari aspek budaya organisasi, organisasi dituntut untuk terus membangun budaya kerja yang mampu mendorong orientasi hasil, kerja sama tim, serta keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai juga menjadi kebutuhan penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi menjadi faktor yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Akan tetapi, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya inkonsistensi. Fandiyanto (2021) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Shavira & Febrian (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan Hermingsih & Purwanti (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja belum menunjukkan kesimpulan yang konsisten.

Di sisi lain, penelitian Wulandari & Tanjung (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Damayanti & Ismiyati (2020), Almeyda & Gulo (2022), Haryanti et al. (2024), serta Purwanggono (2024) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta, sedangkan penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada instansi pemerintah daerah masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik organisasi diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan variasi hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperlukan pengujian pada konteks organisasi yang berbeda.

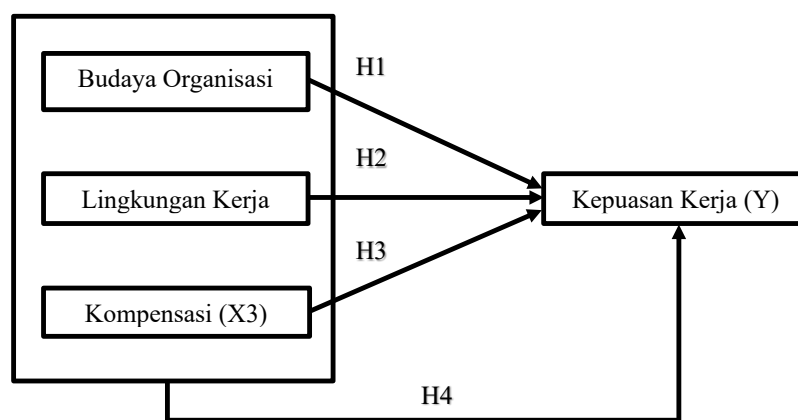
Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut, penelitian ini memiliki kebaharuan pada pengujian pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta sebagai instansi pemerintah daerah yang bergerak dalam pengembangan teknologi tepat guna. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi bisnis yang lebih banyak diteliti pada penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden.

Penelitian dilaksanakan di Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Variabel yang diteliti terdiri atas satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel independennya meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Pengukuran budaya organisasi mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2019), yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap perincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator Sedarmayanti (2019) yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta aroma dan bau. Kompensasi diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Harahap & Khair (2019), yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sementara itu, kepuasan kerja diukur berdasarkan indikator Robbins (2018), yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti buku, artikel ilmiah, dokumen organisasi, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert (*Likert Scale*) lima poin, dengan rentang penilaian dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik yang dipersyaratkan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Jumlah Sampel	35
Metode Uji	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>
<i>Test Statistic</i>	0,137
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,092
Taraf Signifikansi (α)	0,05
Keputusan	Data berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *asymp sig* sebesar $0.092 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai dari *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak akan terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi	0,260	3,848	$Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,373	2,679	$Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,173	5,767	$Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,260 dan nilai VIF sebesar 3,848. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,373 dan nilai VIF sebesar 2,679. Sementara itu, variabel Kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,173 dan nilai VIF sebesar 5,767. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian menggunakan uji *Glejser* dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskesdastisitas

Variabel	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi	-0,443	0,661	$Sig. > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	-0,232	0,818	$Sig. > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Kompensasi	0,348	0,730	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
------------	-------	-------	-------------	--------------------------------------

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa uji *Park* heteroskedastisitas dinyatakan memiliki nilai signifikansi variabel independen > 0.05. Sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

2. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
(Constant)	1,886	-	1,438	0,160	-
Budaya Organisasi	0,131	0,246	2,070	0,047	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,314	0,438	4,414	0,000	Signifikan
Kompensasi	0,238	0,337	2,316	0,027	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,886 + 0,131X_1 + 0,314X_2 + 0,238X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

β_2 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

β_3 = Koefisien regresi Kompensasi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kompensasi

e = *Error* (tingkat kesalahan)

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi yang diterima pegawai, maka Kepuasan Kerja cenderung meningkat.

3. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja secara parsial. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$) (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-Hitung	Signifikansi	α	t-Tabel	Keputusan
Budaya Organisasi	2,070	0,047	0,05	2,040	H1 diterima
Lingkungan Kerja	4,414	0,000	0,05	2,040	H2 diterima
Kompensasi	2,316	0,027	0,05	2,040	H3 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,040). Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,047 dengan nilai t-hitung sebesar 2,070 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t-hitung sebesar 4,414 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027 dengan nilai t-hitung sebesar 2,316 sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Keterangan	Nilai
Regresi (df1)	3
Residual (df2)	31
F-Hitung	80,286
F-Tabel	2,91
Signifikansi	0,000
Taraf Signifikansi (α)	0,05
Keputusan	H4 diterima
Kesimpulan	Berpengaruh secara Simultan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil pengujian menunjukkan nilai F-hitung sebesar 80,286 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Selain itu, nilai F-hitung sebesar 80,286 lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 2,91. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941	0,886	0,875	0,168

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,875. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 87,5% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. Sementara itu, sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar 2,070 yang menunjukkan arah positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan keselarasan tujuan, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Ketika pegawai memahami dan menerapkan nilai-nilai organisasi secara konsisten, mereka akan merasa lebih nyaman, dihargai, dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya sehingga tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item orientasi hasil, yaitu kepuasan pegawai atas pencapaian hasil pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta memiliki orientasi yang kuat terhadap pencapaian target kerja dan merasa bangga terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai. Kondisi tersebut mencerminkan budaya organisasi yang mendukung pencapaian kinerja sekaligus mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahab (2021), Muchtarruddin et al. (2023), dan Kiky & Adiputra (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam berbagai jenis organisasi. Dalam konteks Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta, budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim, tanggung jawab, kedisiplinan, dan orientasi terhadap hasil kerja menjadi faktor yang mampu meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memahami nilai dan tujuan organisasi akan lebih mudah menjalankan tugasnya serta merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna dan kontribusi terhadap organisasi. Oleh karena itu, pihak organisasi perlu terus mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang telah terbentuk melalui pembinaan nilai-nilai organisasi, peningkatan komunikasi internal, dan penguatan kerja sama antarpegawai.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar 4,414 yang menunjukkan arah positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item mengenai ketersediaan jendela atau ventilasi di ruang kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi ventilasi dan sirkulasi udara yang baik menjadi salah satu faktor yang memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga pegawai merasa lebih puas dalam bekerja.

Selain itu, hasil regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel lainnya. Hal ini terlihat dari nilai koefisien beta standar yang paling besar dibandingkan budaya organisasi dan kompensasi yaitu sebesar 0,438. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja memiliki kontribusi yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aruan & Fakhri (2015), Tamali & Munasip (2019), serta Yusda et al. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang konsisten memengaruhi kepuasan kerja pada berbagai organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya organisasi untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Mengingat lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini, maka organisasi perlu memastikan kondisi ruang kerja tetap nyaman, memiliki pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkendali, serta fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja sekaligus mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar 2,316 yang menunjukkan arah positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan (Harahap & Khair, 2019). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta rasa dihargai oleh organisasi (Aruan & Fakhri, 2015). Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan penghargaan yang layak atas kontribusinya, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item mengenai tunjangan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang paling dirasakan manfaatnya oleh pegawai. Melalui pemberian tunjangan yang sesuai, pegawai merasa kebutuhan ekonominya lebih terpenuhi sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori keadilan (*equity theory*) yang menjelaskan bahwa pegawai akan merasa puas apabila imbalan yang diterima dianggap sebanding dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2019). Sebaliknya, apabila kompensasi dianggap tidak adil, maka kepuasan kerja cenderung menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andriany (2019), Prawira (2020), dan Puspitawati & Atmaja (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Dalam praktiknya, organisasi perlu mempertahankan sistem kompensasi yang telah berjalan dengan baik serta memastikan adanya keadilan dalam pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja. Transparansi dalam sistem kompensasi juga perlu ditingkatkan agar karyawan merasa bahwa penghargaan yang diberikan telah sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F-hitung sebesar 80,286 yang lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 2,91. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor organisasi. Budaya organisasi yang mendukung, lingkungan kerja yang nyaman, dan kompensasi yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang positif sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara menyeluruh. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk persepsi pegawai terhadap kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan di dalam organisasi.

Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut yaitu sebesar 87,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulandari & Tanjung (2019), Listari & Bahrin (2021), Almeyda & Gulo (2022), Permadi & Suana (2017), dan Damayanti & Ismiyati (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor organisasi yang saling mendukung. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang positif dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan rasa aman serta mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Sementara itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan perasaan dihargai dan diakui oleh organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, semakin kondusif lingkungan kerja, dan semakin sesuai kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Yogyakarta disarankan untuk terus memperkuat budaya kerja kolaboratif melalui peningkatan kerja sama tim, koordinasi antarbagian, serta komunikasi yang lebih efektif antarpegawai. Selain itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada aspek sirkulasi udara dan kenyamanan ruang kerja, mengingat lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari aspek kompensasi, organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian insentif agar lebih sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Organisasi juga perlu menyediakan program pengembangan karier yang lebih jelas dan terstruktur melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan promosi yang transparan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja,

memperluas objek penelitian pada instansi yang berbeda, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

REFERENSI

- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM*, 2(4), 151–160.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141–162.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Fandiyanto, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Passific Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 19(1), 32–47.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Haryanti, D., Winarsih, E., & Ngaisah. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, 3(1), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BUMI AKSARA.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *DIMENSI*, 9(3), 574–597.
- Kiky, V., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 853–863.
- Listari, J., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ciptamas Bumi Selaras (CBS). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 307–322.
- Muchtarruddin, Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F. (2023). The Effect of Work Environment, Organizational Culture, Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline, and Motivation Both Partially and Simultaneously on Job Satisfaction of PT. Batamindo Services Sinindo Employees. *DIMENSI*, 12(2), 422–429.
- Permadi, I. M. Y., & Suana, I. W. (2017). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 521–549.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Indra Prawira. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Purba, C., & Ilmi, Z. (2020). Employee satisfaction and performance based on organizational culture , work motivation , and compensation. *International Journal of Psychosocial*

- Rehabilitation*, 24(03), 5615–5627.
- Purwanggono, C. J. (2024). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Through Organizational Support Among Educational and Technical Staff at Universitas Wahid Hasyim. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 7(3), 5064–5083.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(02).
- Robbins, S. ., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Semarang.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2634(1), 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Turangan, J., & Setiawan, F. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 07(04), 36–44. <https://doi.org/10.51505/ijaemr.2022.7403>
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 1(2), 127–139.
- Wulandari, D. S., & Tanjung, R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Batam. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi)*, 3(1), 88–99.
- Yusda, D. D., Pebriyanti, & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(02), 28–33.