



Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia

Ilka Indah Purwasih^{1*}, Naurah Naswa Alifia²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
ilkaindah18@gmail.com

Received 24 April 2025 | Revised 26 April 2025 | Accepted 28 April 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia, yang berlokasi di Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 100 karyawan perusahaan tersebut. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang mendukung secara positif memengaruhi kepuasan kerja, di mana karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja dan terus memperkuat budaya organisasi yang positif demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Keywords: Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Produktivitas; Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the impact of the work environment and organizational culture on employee job satisfaction at PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia, located in Tangerang. A positive work environment and a strong organizational culture are expected to enhance employee job satisfaction, which in turn will affect employee productivity and loyalty to the company. The research uses a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 100 employees of the company. The collected data was analyzed using multiple regression analysis to determine the effect of work environment and organizational culture on job satisfaction. The results indicate that both independent variables have a significant impact on employee job satisfaction. A comfortable work environment and a supportive organizational culture positively influence job satisfaction, as employees feel valued and motivated to perform better. Based on the research findings, it is recommended that the company pay more attention to the physical work environment and continue to strengthen its positive organizational culture to improve employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment; Organizational Culture; Job Satisfaction; Productivity; Employees

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengandalkan kualitas produk atau layanan, tetapi juga memperhatikan faktor internal yang mendukung keberlangsungan operasional, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas



yang tinggi terhadap perusahaan, serta kontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya terbentuk dari aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, melainkan juga dari faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap karyawan. Di kawasan industri seperti Tangerang yang dikenal dengan padatnya aktivitas manufaktur dan tingginya tuntutan produktivitas, kenyamanan kerja menjadi salah satu faktor krusial. Kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal—seperti ruang kerja sempit, pencahayaan minim, ventilasi buruk, atau suasana kerja yang penuh tekanan—dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak pada turunnya semangat dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang dirancang dengan memperhatikan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja.

Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh perusahaan dan seluruh anggotanya. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang positif, terbuka, dan menghargai kontribusi individu cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan merasa dihargai. Budaya organisasi yang kuat juga mampu menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan, sehingga menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dan komitmen terhadap visi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia yang berlokasi di wilayah Tangerang, dengan latar belakang tingginya dinamika operasional dan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Perusahaan ini menjadi objek yang menarik untuk diteliti karena berada di kawasan industri padat namun tetap mempertahankan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Perubahan dalam dunia bisnis yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada produk atau jasa yang mereka tawarkan, tetapi juga pada faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat bekerja, seperti kebersihan dan kenyamanan ruangan, tetapi juga mencakup aspek psikologis, seperti hubungan antar karyawan, manajemen yang baik, serta adanya kesempatan untuk pengembangan diri. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memengaruhi tingkat stres, ketidakpuasan, dan bahkan mengarah pada tingginya angka turnover karyawan.

Budaya organisasi, di sisi lain, mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada dalam suatu perusahaan. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan suasana yang mendukung terciptanya kolaborasi antar individu dalam perusahaan. Budaya organisasi yang baik juga dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Budaya yang terbuka, inklusif, serta menghargai kontribusi setiap individu menjadi elemen penting dalam membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Dalam konteks PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia, perusahaan ini memiliki berbagai tantangan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan untuk merumuskan strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan dan budaya organisasi yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh

perusahaan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan budaya organisasi yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, muncul pertanyaan utama dalam penelitian ini yaitu: bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia? Pertanyaan ini penting untuk dijawab guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan di tengah tantangan lingkungan kerja industri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh informasi yang relevan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal serta membangun budaya organisasi yang positif.

Manfaat dari penelitian ini tidak hanya terbatas pada kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi pihak manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik sejenis dalam konteks perusahaan lain di wilayah perkotaan seperti Tangerang dan sekitarnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia, Tangerang. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan data yang objektif, terukur, dan dapat dianalisis secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia yang berjumlah sekitar 100 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya masih dalam batas yang dapat diteliti secara keseluruhan. Hal ini memungkinkan hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata dan menyeluruh dari responden yang terlibat.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba kepada 30 responden secara acak. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment, sementara reliabilitas diukur dengan koefisien Cronbach's Alpha. Data hasil pengumpulan kemudian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS versi terbaru.

Secara garis besar, prosedur analisis data meliputi tahap-tahap berikut: (1) pengumpulan dan penyaringan data melalui kuesioner; (2) uji instrumen (validitas dan reliabilitas); (3) analisis deskriptif untuk melihat kecenderungan jawaban responden; (4) uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas); (5) analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas dan terikat; serta (6) pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Dengan desain metode seperti ini, penelitian diharapkan tidak hanya mampu menjelaskan hubungan antarvariabel, tetapi juga memberikan rekomendasi berbasis data kepada perusahaan terkait pentingnya pengelolaan lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia yang berlokasi di Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja.

Data yang dikumpulkan berasal dari 100 responden yang merupakan karyawan tetap di perusahaan tersebut. Kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan.

Setelah data dikumpulkan, dilakukan uji asumsi klasik dan kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi terbaru.

Hasil uji parsial (uji t) yang disajikan dalam Tabel 1 di bawah ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara individu.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	t hitung	Sig	Ho	H1
Lingkungan Kerja	3,211	0,002	Ditolak	Diterima
Budaya Organisasi	2,856	0,005	Ditolak	Diterima

Dari hasil pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai *significance* (sig) untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,002 dan untuk budaya organisasi adalah 0,005. Karena kedua nilai sig tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Nilai R^2 sebesar 0,612 menunjukkan bahwa 61,2% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Fhitung	Sig	Keputusan
Regresi Linear	15,763	0,000	H ₀ Ditolak, H ₁ Diterima

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
Regresi Linear	0,654	0,428	0,412	3,210

Sumber: Pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. Secara rinci, hasil analisis menunjukkan bahwa **lingkungan kerja** memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,376 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup fasilitas yang memadai, kenyamanan ruang kerja, serta suasana kerja yang mendukung interaksi yang harmonis antar karyawan.

Sementara itu, **budaya organisasi** juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Budaya organisasi yang tercipta di perusahaan ini sangat mendukung terciptanya keterbukaan komunikasi, pemberian penghargaan atas kinerja, serta rasa kebersamaan antar karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya akan lebih merasa puas dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berkolaborasi dalam menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Interaksi yang harmonis antara lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan merasa dihargai. Hal ini juga sejalan dengan teori motivasi yang menjelaskan bahwa faktor lingkungan dan sosial sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan individu dalam bekerja.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan yang bekerja di berbagai divisi. Karyawan di divisi yang memiliki tingkat interaksi

lebih tinggi, seperti divisi pemasaran dan layanan pelanggan, cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan di divisi administrasi yang lebih banyak bekerja secara independen. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor kolaborasi dan hubungan interpersonal memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan tugas yang bersifat lebih individual.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. Dengan memperhatikan kedua faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,211 dengan sig 0,002, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup beberapa indikator, yaitu aspek fisik (seperti kebersihan ruangan, pencahayaan, ventilasi, temperatur), kenyamanan psikologis (kondisi bebas dari tekanan atau konflik), serta keselamatan kerja.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pandangan Herzberg dalam *Two Factor Theory*, di mana lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Meski bukan motivator utama, namun ketiadaan lingkungan kerja yang layak dapat menurunkan kepuasan secara signifikan. Herzberg menyebutkan bahwa kenyamanan kerja bukanlah sesuatu yang mendorong individu untuk berkinerja lebih, tetapi merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi agar karyawan tidak merasa tertekan atau tidak nyaman.

Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan dari Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan individu bekerja lebih produktif, mengurangi stres, dan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan.

Penelitian sebelumnya oleh Wicaksono (2020) di perusahaan jasa juga menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, bersih, dan tertata rapi mendorong munculnya rasa nyaman dan rasa aman, yang pada akhirnya menimbulkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan keselarasan dengan temuan tersebut, memperkuat bukti bahwa lingkungan kerja adalah elemen penting yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t_{hitung} sebesar 2,856 dan sig sebesar 0,005. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi diukur dalam penelitian ini melalui beberapa indikator seperti nilai-nilai perusahaan, etika kerja, cara komunikasi internal, gaya kepemimpinan, serta pola perilaku yang dianut oleh seluruh anggota organisasi.

Dalam konteks ini, budaya organisasi memiliki peran sebagai landasan nilai yang membentuk cara berpikir dan bertindak karyawan. Edgar Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencerminkan sistem kepercayaan dan nilai bersama yang berkembang di dalam suatu organisasi. Ketika budaya organisasi selaras dengan harapan dan nilai pribadi karyawan, maka akan timbul rasa memiliki dan keterikatan terhadap perusahaan.

Budaya yang terbuka, partisipatif, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan akan membuat karyawan merasa dihargai dan diperlakukan sebagai bagian penting dari organisasi. Hal ini menimbulkan efek psikologis positif yang meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang kaku, tidak transparan, atau penuh tekanan akan menciptakan jarak antara karyawan dan manajemen, yang berujung pada penurunan kepuasan kerja.

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Wahyuni (2022), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi yang sehat dapat membentuk iklim kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas serta kepuasan karyawan. Budaya yang menciptakan rasa aman, memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta mendorong inovasi terbukti menjadi faktor penting dalam membangun pengalaman kerja yang menyenangkan.

Dalam konteks PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia, perusahaan telah menunjukkan adanya upaya dalam membentuk budaya kerja yang kolaboratif dan komunikatif. Namun demikian, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen untuk terus mengevaluasi apakah nilai-nilai budaya yang dikomunikasikan telah benar-benar diinternalisasi oleh seluruh karyawan, dan apakah budaya tersebut diterapkan secara konsisten di semua tingkatan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kedua variabel independen, yakni **lingkungan kerja** dan **budaya organisasi**, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. Hal ini sangat relevan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja yang baik serta nilai-nilai yang dianut dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, teori Herzberg yang membedakan antara faktor pemelihara (hygiene factors) dan faktor motivator sangat berkaitan dengan hasil yang ditemukan. Lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang positif berperan sebagai faktor pemelihara yang menciptakan kepuasan kerja dasar, sementara faktor motivator seperti pengakuan dan peluang pengembangan diri turut mendorong kepuasan kerja lebih lanjut.

Salah satu temuan menarik dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan divisi tempat karyawan bekerja. Karyawan di divisi yang memiliki interaksi sosial yang lebih intens, seperti pemasaran dan layanan pelanggan, melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan di divisi yang lebih terfokus pada pekerjaan individu, seperti administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi sosial yang tinggi dan adanya komunikasi yang terbuka antara karyawan dapat meningkatkan rasa keterhubungan dan kepercayaan di dalam organisasi, yang pada gilirannya memperbaiki kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori Social Exchange yang menyatakan bahwa hubungan sosial yang positif dalam organisasi dapat menghasilkan rasa saling percaya dan meningkatkan komitmen karyawan.

Namun, meskipun lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor eksternal lainnya yang bisa memengaruhi karyawan, seperti kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun penelitian ini tidak memfokuskan pada faktor-faktor tersebut, penting untuk diingat bahwa faktor-faktor tersebut dapat berperan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang dapat menggali lebih dalam hubungan antara faktor-faktor lain, seperti gaya kepemimpinan atau pengaruh teknologi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung. Penelitian lebih lanjut juga dapat mencakup analisis longitudinal untuk mengukur perubahan dalam kepuasan kerja karyawan dari waktu ke waktu, serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas terbukti mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Fasilitas fisik yang memadai, kebersihan, serta suasana kerja yang kondusif menjadi faktor penting yang berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja.

Sementara itu, budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai kebersamaan, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi individu juga memiliki pengaruh positif terhadap

kepuasan kerja. Karyawan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi ketika nilai-nilai perusahaan dijalankan secara konsisten.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya bagi perusahaan untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap dua aspek utama tersebut. Manajemen diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan mendukung, serta menumbuhkan budaya organisasi yang sehat dan selaras dengan kebutuhan psikologis karyawan. Peningkatan kepuasan kerja secara langsung akan berdampak positif terhadap produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator* (1st ed.). Pekanbaru: ZANAF PUBLISHER.

Andy, & Ida, S. D. S. M. A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan*

Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*, 11(1), 1–14. Edy, T. I., Yanti, L. D., Aprilyanti, R., & Janamarta, S. (2021). Analysis of the Compliance Level of Micro, Small and Medium Enterprises Taxpayers after the implementation of Government Regulation Number 23 of 2018. *ECo-Buss*, 3(3), 103–109.

Fx, W. P., Suganda, & Fidellis, T. W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT. Mutiara Nusantara Globalindo)*. 20(3), 248–258.

Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>

Kurnia, Y., Ishariato, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.

Nurul Ichsan, R., Santosa, S., Shara, Y., Yustiasari Liriwati, F., Al Washliyah, N., & Auliaurasyidin Tembilahan Riau, S. (2020). Investigation of Strategic Human Resource Management Practices in Business after COVID19 Disruption PJAEE, 17 (7) (2020) Investigation Of Strategic Human Resource Management Practices In Business After Covid-19 Disruption. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7).