



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lembaga Wahdah Inspirasi Zakat

Wandi Saputra Yustin<sup>1\*</sup>, M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>2</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>3</sup>,  
Chalid Imran Musa<sup>4</sup>, Khaidir Syahrul<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [18saputrawandi@gmail.com](mailto:18saputrawandi@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of organizational culture and work environment on employee job satisfaction at Wahdah Inspirasi Zakat institution. A strong organizational culture is believed to help positive employee behavior through the values applied by the company. Meanwhile, a conducive work environment plays an important role in creating employee comfort and productivity. The research method used is quantitative with data collection through questionnaires distributed to employees at Wahdah Inspirasi Zakat. The population at Wahdah Inspirasi Zakat amounted to 38 employees with saturated sampling method. The analysis used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing. The results of this study indicate that organizational culture and work environment have a positive and significant influence on employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Culture, Work Environment.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga Wahdah Inspirasi Zakat. Budaya organisasi yang kuat diyakini dapat membantu perilaku positif karyawan melalui nilai-nilai yang diterapkan perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar ke karyawan di Wahdah Inspirasi Zakat. Populasi yang ada pada Wahdah Inspirasi Zakat berjumlah 38 karyawan dengan metode pengambilan sampel jenuh. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Setiap Perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh peran vital sumber daya manusia dalam setiap aktivitas perusahaan. Keberhasilan implementasi kegiatan perusahaan atau instansi sangat bergantung pada sumber daya manusia. Manusia selalu memiliki peran aktif dan dominan

dalam setiap kegiatan organisasi karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan dapat dicapai tanpa partisipasi aktif karyawan, meskipun perusahaan memiliki peralatan yang sangat canggih.

Kepuasan kerja merupakan pandangan umum seseorang karyawan atas pekerjaannya yang diukur dengan membandingkan antara jumlah imbalan yang diharapkan oleh karyawan. Sikap tersebut dapat tercermin dari semangat kerja pegawai dengan tingkat kepuasan yang baik, sehingga akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan efisiensi operasional dan begitu pun kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan. Dengan demikian, suatu perusahaan harus memperhatikan hal yang penting seperti melihat seberapa puas karyawannya dengan pekerjaan mereka dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Menurut Sugama (2017), kepuasan kerja tidak hanya melibatkan pelaksanaan tugas, namun juga melibatkan banyak hal, seperti kebijakan organisasi, interaksi antara rekan kerja dengan atasan, dan lingkungan kerja yang nyaman dengan karyawan.

Di sisi lain, Budaya organisasi yang positif semakin penting seiring dengan kompleksitas kebutuhan karyawan di zaman sekarang. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bekerja. Budaya yang positif dapat menciptakan rasa kebersamaan, motivasi, dan dukungan antar karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, budaya yang kurang kondusif dapat menimbulkan konflik, demotivasi, dan ketidakpuasan.

Menurut (I Made Permadi dan I Wayan Suana, 2017), ada dua hal yang begitu mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, hal itu adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan pandangan dasar dalam organisasi yang terdiri dari keyakinan, nilai, dan standar bersama yang dapat digunakan untuk menunjukkan bagaimana segala sesuatu dilakukan di dalam organisasi.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga memainkan peran yang sangat penting. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadi kebutuhan dasar bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan tata letak, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan dan komunikasi dengan manajemen. Lingkungan kerja yang ideal dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat stres, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan menjalankan tugas mereka secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut (Adveni Aoliso & Hans Lao, 2018), lingkungan kerja merupakan ruang di mana para karyawan menjalankan tugas-tugas harian mereka. Lingkungan kerja yang terjamin keamanannya memberikan rasa perlindungan dan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka dapat fokus dan memberikan performa terbaik dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Lembaga Wahdah Inspirasi Zakat sebagai sebuah organisasi yang bergerak di bidang filantropi dan sosial memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendukung visi dan misi lembaga. Dalam konteks lembaga ini, budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Namun, tantangan yang dihadapi oleh lembaga ini adalah bagaimana menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kepuasan individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dinamika kerja dalam organisasi yang berfokus pada filantropi sering kali dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat diyakini dapat menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menjaga kenyamanan fisik dan psikologis mereka. Di sisi lain, data internal dan observasi menunjukkan adanya variasi dalam tingkat kepuasan kerja karyawan, yang dapat memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan terbuka, beberapa narasumber Wahdah Inspirasi Zakat mengungkapkan bahwa keberanian dalam mengambil risiko merupakan elemen

penting dalam budaya organisasi pada karyawan di Lembaga tersebut. Namun terdapat masalah yang terjadi pada Wahdah Inspirasi Zakat yang mana masalah tersebut merupakan kurangnya apresiasi dari organisasi dalam pengambilan keputusan yang melibatkan risiko untuk hasil yang lebih baik dan juga adanya sejumlah karyawan yang belum sepenuhnya mengerti tentang nilai-nilai budaya organisasi Wahdah Inspirasi Zakat. Hal tersebut juga mengakibatkan faktor lain seperti adanya menurunnya keterlibatan karyawan.

Selanjutnya dalam pernyataan terkait lingkungan kerja, narasumber di Wahdah Inspirasi Zakat, menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting untuk karyawan. Namun, beberapa karyawan merasa lembaga perlu meningkatkan ketersediaan fasilitas penunjang kerja, hal ini yang menyebabkan semangat kerja yang turun dan juga lebih beberapa narasumber merasa lembaga lingkungan kerja non fisik karena hal ini berkaitan dengan kondisi mental karyawan saat diberikan tugas yang cukup berat.

**Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Pada Wahdah Inspirasi Zakat**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Dalam Sebulan	Jumlah Tidak Masuk/ Bulan							
			Izin	%	Tanpa Ket.	%	Sakit	%	Jumlah	%
Januari	38	27	37	3,60%	5	0,48%	47	4,58%	89	8,67%
Februari	38	25	22	2,31%	5	0,52%	26	2,73%	53	5,57%
Maret	38	26	25	2,53%	1	0,10%	53	5,36%	79	7,99%
April	38	27	25	2,43%	0	0,00%	34	3,31%	59	5,75%
Mei	38	27	23	2,24%	5	0,48%	34	3,31%	62	6,04%
Juni	38	25	19	2%	8	0,84%	22	2,31%	49	5,15%
Juli	38	27	24	2,33%	3	0,29%	35	3,41%	62	6,04%
Agustus	38	27	36	3,50%	3	0,29%	35	3,41%	62	6,04%
September	38	25	18	1,89%	1	0,10%	30	3,15%	49	5,15%
Oktober	38	27	22	2,14%	0	0,00%	32	3,11%	54	5,26%
November	38	26	19	1,92%	2	0,20%	23	2,32%	44	4,45%
Desember	38	26	26	2,63%	1	0,10%	31	3,13%	58	5,87%

*Sumber data Wahdah Inspirasi Zakat 2024*

Dapat dilihat pada tabel 1 tersebut karyawan Wahdah Inspirasi Zakat pada bulan Januari-Desember jumlah karyawan yang tidak masuk/bulan tertinggi jatuh pada bulan Januari sebanyak 8,67% dari total hari kerja. Jadi berdasarkan hasil persentase tabel di atas, dapat dilihat bahwa masih seringnya terjadi izin, tanpa keterangan, dan sakit bahkan jumlah persentase dalam setiap bulan cukup tinggi. Dengan ini dapat menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya kepuasan kerja karyawan.

Dari data internal dan hasil observasi di lapangan, terdapat indikasi adanya variasi yang cukup signifikan dalam tingkat kepuasan kerja karyawan di organisasi ini. Beberapa karyawan mungkin merasa terfasilitasi dengan baik oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sementara yang lain mungkin mengalami hambatan, baik secara fisik maupun psikologis, yang memengaruhi persepsi mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Wahdah Inspirasi Zakat"

### **Rumusan Masalah**

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga Wahdah Inspirasi Zakat?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga Wahdah Inspirasi Zakat?
- 3) Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga Wahdah Inspirasi Zakat?

## **Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Wahdah Inspirasi Zakat.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Wahdah Inspirasi Zakat.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Wahdah Inspirasi Zakat.

## **2. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan temuan baru yang dapat diperoleh dengan menggunakan metode statistik atau metode pengukuran lainnya. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif lebih fokus pada beberapa gejala yang memiliki karakteristik internal dalam kehidupan seseorang, yaitu variabel.

### **Populasi dan sampel**

Menurut Kurniawan Dan Puspitaningtyas (2023), Populasi adalah keseluruhan unit yang diteliti. Populasi merupakan kumpulan individu yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, karyawan Wahadah Inspirasi Zakat yang berjumlah 38 orang pada tahun 2024 menjadi populasi yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan sebagian kecil dari keseluruhan populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu. Sampel tersebut diambil dengan metode yang jelas dan sistematis, sehingga dianggap dapat merepresentasikan populasi secara menyeluruh. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang disebut “sampling jenuh” digunakan untuk mengambil sampel dari setiap anggota populasi, yang sering terjadi pada populasi yang relative kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Sensus juga digunakan untuk mengambil sampel dari setiap anggota populasi (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah semua

karyawan yang ada di Wahdah Inspirasi Zakat sebanyak 38 orang. Dengan demikian, responden atau sampel penelitian dari Wahdah Inspirasi Zakat adalah 38 karyawan tersebut.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner dalam penelitian ini, data tersebut telah diolah, dihitung, dan ditransformasikan dari data ordinal menjadi data rasio. Transformasi ini diperlukan agar memenuhi syarat dalam perhitungan statistik, di mana data setidaknya harus berbentuk rasio. Selanjutnya, data tersebut dianalisis menggunakan SPSS.25 for Windows. Hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah suatu item dapat dinyatakan valid atau mampu mengukur aspek yang ingin diteliti oleh item tersebut. Proses uji validitas ini menggunakan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Budaya Organisasi (X1)			
Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.435	0.320	VALID
X1.2	0.701	0.320	VALID
X1.3	0.492	0.320	VALID
X1.4	0.575	0.320	VALID
X1.5	0.763	0.320	VALID
X1.6	0.745	0.320	VALID
X1.7	0.440	0.320	VALID
X1.8	0.563	0.320	VALID
X1.9	0.787	0.320	VALID
X1.10	0.701	0.320	VALID
X1.11	0.763	0.320	VALID
X1.12	0.336	0.320	VALID
Lingkungan Kerja (X2)			
Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.379	0.320	VALID
X2.2	0.431	0.320	VALID
X2.3	0.741	0.320	VALID

X2.4	0.825	0.320	VALID
X2.5	0.753	0.320	VALID
X2.6	0.589	0.320	VALID
X2.7	0.741	0.320	VALID
X2.8	0.825	0.320	VALID
X2.9	0.755	0.320	VALID
X2.10	0.741	0.320	VALID
X2.11	0.825	0.320	VALID
X2.12	0.753	0.320	VALID
Kepuasan Kerja (Y)			
Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0.716	0.320	VALID
Y.2	0.664	0.320	VALID
Y.3	0.485	0.320	VALID
Y.4	0.715	0.320	VALID
Y.5	0.646	0.320	VALID
Y.6	0.663	0.320	VALID
Y.7	0.503	0.320	VALID
Y.8	0.693	0.320	VALID
Y.9	0.698	0.320	VALID
Y.10	0.458	0.320	VALID
Y.11	0.632	0.320	VALID
Y.12	0.535	0.320	VALID
Y.13	0.371	0.320	VALID
Y.14	0.538	0.320	VALID
Y.15	0.770	0.320	VALID

Hasil uji validitas terhadap indikator-indikator dalam tabel menunjukkan bahwa semua item pada variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi item pernyataan dalam pengukuran. Nilai reliabilitas diuji dengan membandingkan nilai cronbach's alpha > 0.60 di mana cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.60 menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel. Adapun nilai cronbach's alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:



**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	12	0.845	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	12	0.911	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	15	0.879	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat dalam tabel, variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0.60, yang berarti variabel ini dapat dianggap reliabel.

### 3) Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$ . Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57680221
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.086
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200. Karena nilai signifikansi tersebut ( $0.200 > \alpha 5\% (0,05)$ ), maka data dinyatakan berdistribusi normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji gletser. Uji ini dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi dari variabel independen. Menurut Ghozali (2018), jika nilai signifikansi variabel independen > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji gletser dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.133	1.725		2.395	.022
	Budaya Organisasi	-.078	.059	-.290	-1.331	.192
	Lingkungan Kerja	.028	.046	.132	.607	.548
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa Tingkat signifikansi dari variabel independen, yaitu Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.192 > 0.05 dan Lingkungan Kerja sebesar 0.548 > 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja, dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

**c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10, maka model tersebut bebas dari masalah multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.571	1.751
	Lingkungan Kerja	.571	1.751

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel, terlihat bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Lingkungan Kerja masing-masing memiliki nilai tolerance ( $0.571$ )  $> 0.10$  dan VIF ( $1.751$ )  $< 10.00$ . Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel ini memenuhi syarat untuk dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Jadi, bisa disimpulkan bahwa baik variabel Budaya Organisasi maupun Lingkungan Kerja tidak saling mempengaruhi secara linier, yang artinya tidak ada masalah multikolinearitas yang bisa mengganggu hasil analisis lebih lanjut.

#### 4) Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.923	3.403		2.622	.013
	Budaya Organisasi	.602	.116	.515	5.196	.000
	Lingkungan Kerja	.434	.091	.471	4.750	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai intercept (konstanta) adalah 8.923. Koefisien untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel dependen adalah 0.602, sedangkan koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0.434. Dengan demikian, variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen adalah Budaya Organisasi, karena memiliki nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan dengan Lingkungan Kerja.

**b. Uji T (Parsial)**

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk mendapatkan t tabel digunakan degree of freedom (df) = t (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 38-2-1) = (0.025 ; 35). Adapun hasil uji t pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)**

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	5.196	2.030	0.000	Berpengaruh
2.	Lingkungan Kerja	4.750	2.030	0.000	Berpengaruh

Pada variabel Budaya Organisasi, diperoleh t hitung sebesar  $5.196 > 2.030$ , dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, sehingga H1 diterima. Pada variabel Lingkungan Kerja, diperoleh t hitung sebesar  $4.750 > 2.030$ , dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, sehingga H2 diterima.

**c. Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi  $\alpha$  5%, dengan ketentuan jika nilai F hitung  $>$  F tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05, maka hipotesis yang

diajukan dapat diterima. Untuk F tabel diperoleh dengan rumus  $= F(k; n-k) = F(2; 120) = 3.07$ . Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 3.8 sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**

F hitung	F tabel	Signifikansi	Keterangan
71.075	3.26	0.000	Berpengaruh secara simultan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, nilai signifikansi pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dan nilai F hitung  $71.075 > F$  tabel 3.26. Mengacu pada pendapat Ghozali (2018), dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti secara simultan variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y).

#### d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara simultan dapat mempengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R square dalam suatu penelitian, semakin baik model yang diajukan. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji T Koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.804	.793	2.649
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R square sebesar 0.804 atau 80.4%. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen adalah sebesar 80.4%, sementara sisanya sebesar 19.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

#### **4. SIMPULAN**

Hasil uji hipotesis ( $5.196 > 2.030$ ), dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis ( $4.750 > 2.030$ ), dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja seorang karyawan, maka semakin baik tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis (nilai F hitung  $71.075 > F$  tabel 3.26) dan nilai signifikansi sebesar ( $0.000 < 0.05$ ) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Wahdah Inspirasi Zakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati, N. S., & Pratama, A. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 9(2), 89-105.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode penelitian kuantitatif (Edisi revisi)*. Yayasan Kita Menulis.
- 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.
- Rahmawati, L., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ABC. *Jurnal Pengembangan Manajemen*, 4(2), 45-58.
- Santoso, B. (2016). *Analisis regresi dan analisis multivariat: Aplikasi dengan SPSS*. Erlangga.
- Sembiring, P. (2017). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 32-40.
- Sugama, I. D. (2017). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada unit layanan pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jagaditha: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 11-26.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Suryani, E. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 15(2), 143-156.
- Susanto, A. D., & Prasetyo, B. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. DEF. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 72-81.
- Wibowo, A., & Setiawan, H. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(3), 112-121.
- Wirawan, R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Salemba Empat.

Wulandari, A. P. (2019). Pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Manajemen & Administrasi*, 11(2), 111-120.