

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA KUPANG

HELENSTYNSA NAWA

20410099



Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Guna Memenuhi Sebagian Dari Pernyataan-Pernyataan Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ARTHA WACANA
KUPANG

2025

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIDINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA KUPANG

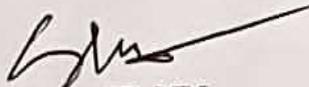
Di persiapkan dan disusun oleh :

HELENSTYNSA NAWA
20410099



Menyetujui

Pembimbing I


Zet Ena, SE.,MM
NUPTK : 6253745646130070

Pembimbing II


Jofret Uumbu Soru Peku Djawang, S.AB.,MM
NUPTK : 2943767668130310

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIDINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN
KOTA KUPANG

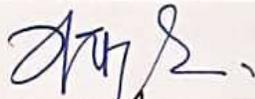
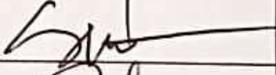
HELENSTYNSA NAWA
20410099



Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji

Pada tanggal 12 Februari 2025

SUSUAN DEWAN PENGUJI

Penguji Utama	Hermyn B Hina, SE., M.Si	
Penguji Anggota	Melvin K Djami Rane, SE.,MM	
Penguji Anggota	Zet Ena, SE.,MM	
Penguji Anggota	Jofret U. Soru Peku Djawang, S.AB.,MM	

Skripsi Ini Telah Di Terima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Dekan Fakultas Ekonomi

Hermyn B. Hina, SE., M.Si
NUPTK. 7857746647230152

Ketua Program Studi Manajemen

Maromi Merlin Mbate, SE.,M.Sc
NUPTK. 1136754655230120



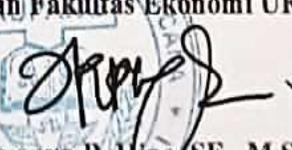
UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
FAKULTAS EKONOMI
Jln. Adisucipto Telp (0380) 881313 Oesapa Kupang

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Rabu tanggal 12 Februari 2024 telah dilaksanakan Ujian Skripsi tingkat Sarjana (S1) atas nama:

Nama : Helenstynsa Nawa
TTL : Kupang, 3 Agustus 2001
NIM : 20410099
Jurusan/Progdi : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Kupang
Pembimbing I : Zet Ena, SE., MM
Pembimbing II : Jofret U. S. Peku Djawang, S.AB., MM
Dengan hasil sebagai berikut:

Nama Penguji	Status Penguji	Nilai Awal	Bobot	Nilai Akhir
Hermyn B. Hina, SE., M.Si	Utama	75	X 40%	30
Melvin K. Djami Rane, SE., MM	Anggota	75	X 20%	15
Zet Ena, SE., MM	Anggota	80	X 20%	16
Jofret U. S. Peku Djawang, S.AB., MM	Anggota	80	X 20%	16
Total Nilai Yang Diperoleh: 77				
Nilai Aksara: A- (MEMUASKAN)				

Kupang, 12 Februari 2025
Dekan Fakultas Ekonomi UKAW

Hermyn B. Hina, SE., M.Si
NUPTK. 7857746647230152



UNIVERSITAS KRISTEN ARTHA WACANA KUPANG
FAKULTAS EKONOMI
Jln. Adisucipto Oesapa – Kupang

SURAT PERNYATAAN UJIAN SKRIPSI

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Yang bertadatangan dibawah ini .

Nama : Helenstynsa Nawa

NIM : 20410099

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul: “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang** “ yang diusulkan dalam skema penelitian skripsi untuk tahun akademik 2024/2025 bersifat original dan belum pernah diteliti oleh peneliti lain/peneliti sebelumnya.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Kupang, 06 Februari 2025

Yang Menyatakan

Mengetahui

Dekan,



Hermyn B. Hina, SE., M.Si
NUPK. 785774667230152



Helenstynsa Nawa
NIM. 20190120

MOTO
DIBERKATILAH

**“ JANGANLAH TAKUT, SEBAB AKU MENYERTAI ENKKAU, JANGANLAH
BIMBANG, SEBAB AKU INI ALLAHMU, AKU AKAN MENEGUHKAN,
BAHKAN AKAN MENOLONG ENKKAU. AKU AKAN MEMEGANG ENKKAU
DENGAN TANGAN KANAN-KU YANG MEMBAWA KEMENANGAN “**

(YESAYA 41 : 10)

PERSEMBAHAN

Puji syukur, hormat dan kemuliaan bagi Tuhan Yesus Kristus atas tuntunan kebaikan dan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah menolong dan menuntun dalam setiap proses selama mengerjakan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua papa Immens Morgana Nawa dan mama Donna Yohanna A A Nisoni yang telah membesarkan, merawat, mendidikan dan memberikan segala dukungan doa dan bantuan yang terbaik untuk penulis demi kelancaran studi.
3. Bapak Zet Ena, S.E.M.M selaku dosen penasehat akademik yang selalu menasehati penulis selama di bangku pendidikan dan bapak juga selaku pembimbing I yang berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atau kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Jofret Uumbu Soru Pekudjawang, S.AB.,MM selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penulisan skripsi serta memberikan banyak ilmu dan solusi pada permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Adik tersayang Glen Fredrik Wilson Nawa, Terkasih Opa & Oma Nawa – Nisoni, bpa Jovial Nawa dan Ti'i Chearly S Panggalaha serta keluarga besar Nawa-Nisoni yang selalu memberikan dukungan, arahan, doa, kepercayaan dan semangat yang luar biasa.
6. Sahabat Gerla pingak, Christian dano, Jeremy makunimau, Gilbert christ, Samuel sanam, Eunike fointuna, Tantie yewa, Yudith nomleni, Vineta manafe, Marlise dethan, Gizela Pratitasari, Alda Manuain. Serta teman-teman seperjuangan angkatan 2020 Manajemen Extantion yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang selalu membantu dan mendukung penulis dengan caranya masing-masing.
7. Alamamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Artha Wacana Kupang

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, atas hikmat pengetahuan dan kekuatan yang telah dianugerahkan serta campur tanganNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini dapat diselesaikan atas dukungan bapak/Ibu Dosen dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, Maka pada kesempatan ini pula, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Godlief F Neonuna, .MT selaku Rektor Universitas Kristen Artha Wacana Kupang
2. Ibu Hermyn B Hina SE,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Damaris Y Koli, S.E.,M.O selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
4. Ibu Maromi Mbete selaku Ketua Program Studi Manajemen
5. Bapak Zet Ena S.E.,M.M selaku Dosen Penasehat Akademik dan selaku Pembimbing I yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi.
6. Bapak Jofret Umbu Soru Peku Djawang S.AB.,MM selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penulisan skripsi dan memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Hermyn B Hinas SE,Si selaku penguji pertama dan Melvin K Djami Rane, SE.,MM selaku penguji kedua
8. Seluruh Staf Dosen FE-UKAW Kupang yang telah mengajar dan mendidik penulis selama dibangku pendidikan
9. Seluruh Pegawai FE-UKAW Kupang yang telah mengajar dan mendidik penulis selama dibangku pendidikan

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh Dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mohon sara dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis skripsi ini, Besar harapan bahwa skripsi dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembca. Teriring Salam dan Doa penulis Ucapkan banyak Terimakasih.

Kupang, 1 Februari 2025

Helenstynsa Nawa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN PENULISAN SKRIPSI	iii
MOTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Rumusan Masalah	9
1.2 Persoalan Penelitian	9
1.3 Tujuan Peneliti	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat akademis.....	10
1.4.2 Manfaat praktis.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian kepuasan kerja.....	11
2.1.2 Teori kepuasan kerja.....	11
2.1.3 Faktor-faktor kepuasan kerja.....	13
2.1.4 Indikator kepuasan kerja.....	14
2.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	15
2.2.1 Pengertian lingkungan kerja fisik.....	15
2.2.2 Teori kepuasan kerja.....	16
2.2.3 Indikator lingkungan kerja fisik.....	17
2.3 Budaya Organisasi.....	18
2.3.1 Pengertian budaya organisasi.....	18
2.3.2 Teori budaya organisasi.....	18
2.3.3 Indikator budaya organisasi.....	20
2.4 Konsep Penelitian.....	23
2.5 Kerangka Dasar dan Hipotesis Penelitian.....	24
2.5.1 Kerangka berpikir.....	24
2.6 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Populasi dan Sampel.....	27
3.1.1 Populasi.....	27
3.1.2 Sampel.....	27
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3 Teknik Analisis Data.....	29
3.3.1 Analisis data pendahuluan.....	29
3.3.2 Analisis data lanjutan.....	29

BAB IV ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS.....	33
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	33
4.1.1 Profil Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.....	33
4.1.2 Visi Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	34
4.1.4 Karakteristik Responden.....	35
4.1.4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	35
4.1.4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	35
4.1.4.3 Karakteristik responden berdasarkan status pegawai.....	36
4.1.4.4 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	36
4.2 Analisis Pendahuluan.....	37
4.2.1 Lingkungan kerja fisik.....	38
4.2.2 Budaya organisasi.....	40
4.2.3 Kepuasan kerja.....	44
4.2.4 Analisis Lanjutan.....	46
4.2.5 Analisis linear berganda.....	46
4.2.6 Pengujian hipotesis.....	46
4.2.6.1 Uji parsial (Uji T).....	46
4.2.6.2 Uji simultan (Uji F).....	48
4.2.6.3 Koefisien determinasi (R^2).....	49
4.3 Bahasan Hasil Analisis.....	50
4.3.1 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	50
4.3.2 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai (Y).....	51
BAB V PENUTUP.....	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Implikasi Teoritis.....	53
5.3 Implikasi Terapan	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55

ABSTRAK

Dalam lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk hubungan dengan rekan kerja, kebijakan atasan, imbalan, peluang promosi, serta lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, produktivitas yang meningkat, serta tingkat absensi yang lebih rendah. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan perasaan negatif.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Wibowo (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat yang menyatukan perbedaan dalam organisasi demi mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Umar (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai dan keyakinan bersama yang berkembang menjadi norma-norma yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak. Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara signifikan serta mengurangi kebutuhan pengendalian formal dalam organisasi (Wahjono, 2009).

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh terhadap kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, mendorong efisiensi, dan mengurangi stres. Handoko (2018) menekankan pentingnya aspek ergonomi dalam lingkungan kerja fisik, di mana desain ruang kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketegangan fisik, penurunan motivasi, serta risiko cedera. Oleh karena itu, perhatian terhadap tata letak dan fasilitas kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman.

Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Kupang, lingkungan kerja fisik masih menjadi perhatian utama. Hasil pengamatan terhadap 61 pegawai menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa kurang nyaman akibat fasilitas kerja yang tidak memadai dan kondisi fisik yang kurang mendukung, sehingga menghambat fokus dan konsentrasi dalam bekerja. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi (rata-rata tingkat kehadiran 94,15% dalam tiga tahun terakhir) juga menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2002), batas ketidakhadiran karyawan yang wajar adalah 5,7%, dan jika melebihi angka tersebut, maka diperlukan perhatian lebih dari pihak manajemen. Penelitian sebelumnya oleh Andika dan Abidin (2024) serta Agustini dkk. (2018)

membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk memahami sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di DLHK Kota Kupang, sehingga dapat diterapkan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang. Objek yang peneliti teliti adalah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang dengan jumlah sample untuk penelitian ini adalah sebanyak 61 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuisisioner yang bersumber dari wawancara hasil wawancara terstruktur terhadap responden. Instrument dalam pengumpulan data primer ini adalah kuisisioner yang disusun secara sistematis dalam bentuk daftar cek dalam bentuk stematis d Differential scale.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis data pendahuluan dan analisis data lanjutan. Analisis pendahuluan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data tanpa melakukan generalisasi, seperti penyajian dalam bentuk tabel, grafik, serta perhitungan statistik dasar (Sugiyono, 2010; 2016). Analisis lanjutan meliputi regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) menggunakan model regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Sugiyono, 2010).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2011).

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = 1.084 + 0.053X_1 + 0.963X_2 + e$. Konstanta sebesar 1.084 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 1.084. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.053 Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuisisioner yang bersumber dari wawancara hasil wawancara terstruktur terhadap responden. Instrument dalam pengumpulan data primer ini adalah kuisisioner yang disusun secara sistematis dalam bentuk daftar cek dalam bentuk stematis d Differential scale.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis data pendahuluan dan analisis data lanjutan. Analisis pendahuluan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data tanpa melakukan generalisasi, seperti penyajian dalam bentuk tabel,

grafik, serta perhitungan statistik dasar (Sugiyono, 2010; 2016). Analisis lanjutan meliputi regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) menggunakan model regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Sugiyono, 2010).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2011).

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = 1.084 + 0.053X_1 + 0.963X_2 + e$. Konstanta sebesar 1.084 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 1.084. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.053

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2011).

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = 1.084 + 0.053X_1 + 0.963X_2 + e$. Konstanta sebesar 1.084 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 1.084. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.053 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0.053. Sementara itu, koefisien regresi X_2 sebesar 0.963 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0.963.

Berdasarkan uji t hitung apa aplikasi SPSS dapat diketahui bahwa thitung lebih besar 11.776 dari ttabel 2.001 dengan tingkat signifikan sebesar .000. maka, terbukti bahwa thitung lebih besar daripada tabel artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada aplikasi SPSS dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 261.63 dan nilai Ftabel 3,15 dan tingkat signifikannya sebesar 0,05. Karena nilai Fhitung $261.63 < 3,15$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Perusahaan sebaiknya terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dengan memperhatikan kenyamanan, pencahayaan, dan fasilitas pendukung agar kepuasan kerja pegawai semakin optimal. Selain itu, budaya organisasi yang positif perlu diperkuat melalui komunikasi yang baik, penghargaan terhadap kinerja, serta penerapan nilai-nilai yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Evaluasi dan pengembangan secara berkala juga penting dilakukan untuk memastikan lingkungan kerja dan budaya organisasi tetap selaras dengan kebutuhan pegawai. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kepuasan kerja pegawai meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Kata kunci : Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja
Pegaw