

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN BIRO PEREKONOMIAN SETDA PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Yosep¹, Mikial², Sari Sakarina³

Universitas Tridinanti Palembang, Indonesia

Coresponden E-mail; yosep@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel: (Diisi Editor)

Diterima: 19 Juni 2024

Direvisi: 27 Juni 2024

Disetujui: 05 Juli 2024

Tersedia Daring: 30 Juli 2024

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 31 orang, dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Kepuasan kerja ditemukan memiliki peran mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, serta antara lingkungan kerja dan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

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

This study aims to examine the influence of organizational culture and work environment on ASN performance at the Bureau of Economics of the Regional Secretariat of South Sumatra Province, both directly and through job satisfaction as a mediating variable. The sample in this study was all employees of the Bureau of Economics of the Regional Secretariat of South Sumatra Province, totaling 31 people, selected using a saturated sample technique. The analysis method used is the Structural Equation Model (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach. The results of the study indicate that organizational culture and work environment have a significant effect on job satisfaction. In addition, both organizational culture and work environment also have a significant effect on ASN performance. Job satisfaction was found to have a mediating role in the relationship between organizational culture and performance, as well as between work environment and performance. These findings emphasize the importance of a strong organizational culture and a conducive work environment in improving employee satisfaction and performance.



1. Pendahuluan

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2019) Organisasi perlu mengantisipasi dengan mengelola pola kerja yang mampu mengkoordinir tujuan dan sasaran organisasi serta mampu menyesuaikan kebutuhan lingkungan yang mendukung pegawai.

Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu unit penting dalam struktur pemerintahan daerah yang bertujuan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan di bidang perekonomian. Biro ini memiliki tanggung jawab yang luas dan komprehensif. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008, sebagaimana telah diubah beberapa kali, membentuk dasar hukum bagi organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Perubahan terakhir yang diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2014 serta Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 55 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan menegaskan pentingnya penataan birokrasi yang efisien dan efektif. Dalam peraturan ini, Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Provinsi Sumatera Selatan diberikan mandat untuk memberikan pelayanan administratif dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah provinsi serta menyiapkan bahan pengkoordinasian perumusan kebijakan penyelenggaraan tugas dan fungsi perangkat daerah di berbagai sektor perekonomian. Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Prov Sumsel dipilih sebagai objek penelitian penulis, dimana saat ini sangat penting bagi sebuah organisasi memperhatikan betul aspek budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai karena akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan Renja terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan oleh Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2023 terdapat Program dan Kegiatan pada tahun 2023 yang capaian kinerjanya dibawah target. Berikut capaian Realisasi Program dan Sasaran Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan di tahun 2023.

Tabel 1. Indikator Kinerja Utama (IKU) Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Prov Sumsel Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)			Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Efektifitas Pelaksanaan Kebijakan Bidang Perekonomian	Indeks Efektifitas Perekonomian			90%	74%	74%
Meningkatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintah	Nilai SAKIP PD			100%	100%	100%
Pelaporan dan evaluasi	Nilai Pelaporan Kinerja dan Keuangan		Capaian	100%	80%	80%
	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja			100%	77%	77%

Sumber: Lakip Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU) memiliki capaian dibawah target yang ditetapkan diantaranya yaitu indeks efektifitas kebijakan perekonomian, yang menetapkan target capaian sebesar 90%. Namun, realisasi yang tercapai hanya sebesar 74%, menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan kebijakan di bidang perekonomian masih belum optimal, selain itu kurangnya kinerja pegawai dalam hal implementasi dan pemantauan kebijakan juga berperan penting dalam rendahnya capaian ini. Pegawai yang kurang terlatih, kurang termotivasi, atau kurang terlibat dalam proses kebijakan dapat menghambat efektivitas pelaksanaan kebijakan. begitu juga dengan nilai evaluasi akuntabilitas kinerja menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Target capaian sebesar 100% namun realisasi hanya mencapai 77%, mengindikasikan adanya kekurangan dalam akuntabilitas kinerja yang perlu diperbaiki, kekurangan ini bisa berasal dari kurangnya transparansi dalam proses evaluasi atau ketidakakuratan data yang digunakan. Pegawai yang kurang memahami pentingnya akuntabilitas atau tidak memiliki akses terhadap data yang akurat dan terbaru yang menyebabkan rendah kinerja pegawai.

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan awal, kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan Setda Prov Sumsel belum terbilang optimal, Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena diantaranya Kualitas kerja pegawai rendah. Contohnya: dalam melakukan rekonsiliasi penatausahaan keuangan. Di mana proses penyusunan laporan keuangan seharusnya dilakukan setiap 3 bulan sekali: triwulan I, II, III dan IV, serta didukung dengan penggunaan aplikasi Pelaporan Kinerja. Kenyataannya dilakukan 3 bulan sekali, dengan sering terjadinya keterlambatan, salah satunya dikarenakan terlambatnya penyusunan SPJ. Permasalahan lainnya yaitu keandalan kerja pegawai belum sesuai harapan. Contohnya dalam pelaksanaan program kegiatan tidak sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan. Penyusunan rencana dan program kerja selalu tidak sesuai jadual, hal ini salah satunya dikarenakan keterlambatan dalam penandatanganan

dokumen-dokumen kegiatan. Dampaknya terjadi keterlambatan dalam penyusunan rencana dan program kerja.

Fenomena ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang tidak mendukung pencapaian kinerja optimal, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif, dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang rendah kemudian berdampak negatif pada kinerja pegawai. Selain itu, masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja juga muncul dari rasionalisasi terhadap pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Saat ini, masih terdapat beberapa posisi kosong dalam struktur organisasi. Hal ini berdampak pada pegawai yang terpaksa melakukan *double job* karena *job description* dari posisi kosong tersebut tetap harus dipenuhi. Akibatnya, pegawai yang melakukan *double job* mengalami beberapa kerugian, baik dari segi waktu (*overtime*) maupun dari segi efektivitas dalam menjalankan tugas pokoknya. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja mereka berkurang, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara, Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan mempunyai budaya organisasi, diantaranya bertanggungjawab, professional, komunikatif, kerjasama tim (*team work*), inovatif dan jujur. Dalam penerapan budaya organisasi tersebut masih dapat dikatakan kurang optimal salah satunya berkaitan dengan penerapan budaya organisasi organisasi yang pertama dan kedua yaitu bertanggung jawab serta professional, dimana beberapa kali terdapat pegawai yang datang terlambat, dan menyempatkan diri untuk pergi dengan kepentingan pribadi didalam jam kerja. Hal itu dapat dikatakan bahwa tingkat tanggung jawab dari pegawai kurang optimal. Meskipun hal itu dilakukan dengan alasan yang jelas atau sudah diberikan surat izin oleh atasan, namun jika sering dilakukan maka hal ini akan mengakibatkan kualitas hasil kerjanya menurun mengingat jam kerja yang ditentukan tidak digunakan secara maksimal. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak membuang sampah pada tempatnya terutama sampah berupa puntung rokok. Meskipun terlihat sederhana, jika tidak diberhentikan sikap pegawai seperti itu akan menimbulkan lingkungan kerja berbentuk fisik tidak bersih dan akan tercemar serta timbulnya rasa tidak nyaman bagi pegawai lainnya.

Selain budaya organisasi yang diperhatikan, aspek lingkungan kerja juga sangat diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan kerja turut mendukung aktivitas bekerja, kepuasan pegawai akan tercipta oleh lingkungan kerja yang baik sehingga diharapkan kinerja juga memuaskan. Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja para pegawainya dan mencoba memberikan lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas seperti ruang kerja beserta peralatannya, tempat ibadah, kantin, lahan parkir, ruang training, serta poliklinik, namun masih adalnya fenomena terkait lingkungan kerja di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan yaitu terdapat beberapa aspek yang kurang diperhatikan. Berdasarkan hasil observasi peneliti, seperti fasilitas kantor kurang perawatan, mesin printer dan fotocopy yang sering eror, kurangnya lemari untuk penyimpanan file hingga setiap lemari penuh tertumpuk sehingga banyak file yang berhamburan sehingga menganggu keindahan tata ruang kerja

kantor, terdapat ruang kerja yang memiliki suasana kurang baik seperti suara bising pada ruang produksi yang menyebabkan pegawai sulit konsentrasi, pencahayaan yang kurang, serta suhu ruang yang tinggi pada beberapa ruangan membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. Selain itu, beberapa pegawai menyatakan bahwa waktu istirahat kerja belum efektif untuk melepas lelah dan memulai kembali bekerja. Tidak adanya ruangan untuk istirahat, membuat pegawai harus menggunakan ruang ganti dan musholla untuk tidur atau sekedar istirahat. Hal itu menjadikan lingkungan kerja di bagian produksi menjadi tidak nyaman untuk dilihat. Beberapa pegawai juga mengatakan jika pimpinan merka kurang dalam mendukung peningkatan prestasi pegawai.

Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan masih perlu pemberian perbaikan karena masih terdapat ruang kerja dengan luas ruangan yang kurang besar sehingga menyebabkan pergerakan yang terbatas. Pada ruangan kerja, udaranya kerap terasa panas karena *Air Conditioner* (AC) terkadang sering rusak dalam ruangan tersebut. Suasana lingkungan kerja dalam ruangan tersebut dapat dikatakan kurang kondusif, sehingga memungkinkan pegawai merasa jemu dan cenderung tidak nyaman yang pada akhirnya pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Lingkungan yang kurang nyaman tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Penelitian dilaksanakan di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan selama enam bulan, dari Mei 2024 hingga Oktober 2024. Fokus penelitian diarahkan untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik berbasis model struktural. Proses penelitian meliputi tahap perencanaan, pengumpulan data, analisis data, dan pelaporan hasil. Desain ini dipilih untuk memperoleh gambaran empiris atas hubungan kausal antar konstruk penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 31 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner berbasis indikator variabel yang dikembangkan dari studi pustaka terdahulu. Seluruh responden diberikan kesempatan untuk menjawab secara objektif sesuai dengan pengalaman dan persepsi masing-masing.

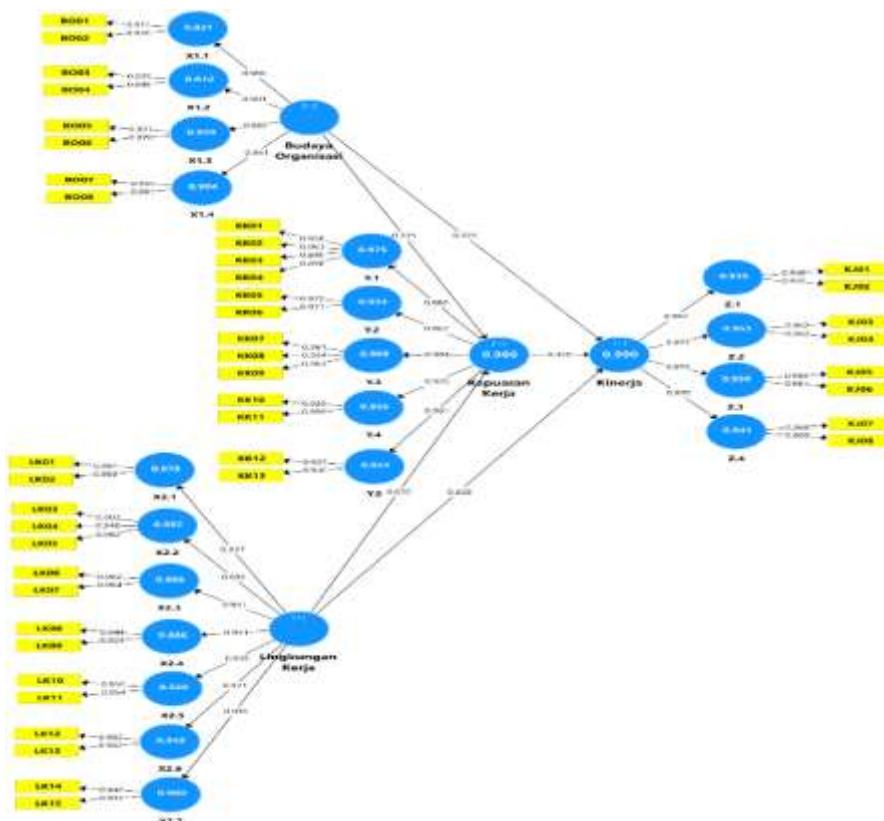
Prosedur analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu pengujian outer model, inner model, dan pengujian hipotesis. Outer model dievaluasi berdasarkan convergent validity, discriminant validity, dan unidimensionality untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk. Inner model dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2), predictive relevance, dan goodness of fit index untuk menguji kekuatan model struktural. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan p-value dengan tingkat signifikansi 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

Convergent Validity

Convergent validity memiliki prinsip bahwa seharusnya pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Cara untuk menguji convergent validity adalah dengan melihat nilai loading factor. loading factor yang didapatkan seluruh item pertanyaan memenuhi nilai disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian ini adalah valid. Suatu model dinyatakan valid jika memiliki loading factor $> 0,7$, atau nilai loading factor yang $< 0,7$ bisa dikatakan memiliki convergent validity rendah, sehingga loading factor yang kurang dari 0,7 harus didrop dari model,

Berikut adalah hasil output diagram jalur persamaan structural pada sem PLS dengan menggunakan software smartPLS.



Gambar 1. Full Model Setelah Dikalkulasikan 1

Pada tahap ini tidak ditemukan nilai Loading Faktor di bawah 0,7 yang artinya tidak ada indikator yang didrop dari penelitian selanjutnya karena memenuhi syarat Convergent Validity, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Outer Loadings dibawah ini:

Tabel 2. Loading Factor

	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
B001	0,915			
B002	0,936			
B003	0,829			
B004	0,846			
B005	0,971			
B006	0,970			
B007	0,959			
B008	0,961			
LK01		0,981		
LK02		0,983		
LK03		0,903		
LK04		0,946		
LK05		0,962		
LK06		0,962		
LK07		0,964		
LK08		0,944		
LK09		0,924		
LK10		0,950		
LK11		0,954		
LK12		0,962		
LK13		0,962		
LK14		0,940		
LK15		0,916		
KK01			0,958	
KK02			0,963	
KK03			0,840	
KK04			0,898	
KK05			0,972	
KK06			0,971	
KK07			0,961	
KK08			0,934	
KK09			0,963	
KK10			0,929	
KK11			0,896	
KK12			0,923	
KK13			0,940	
KJ01				0,948
KJ02				0,955
KJ03				0,962
KJ04				0,962
KJ05				0,956
KJ06				0,961
KJ07				0,968
KJ08				0,969

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Pada tabel diatas kesemua indicator memiliki nilai koefisien loading factor diatas 0,7 sehingga indicator siap digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

Selain dilihat dari nilai factor loading, convergent validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Average Variance Extracted (AVE) dibawah ini :

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,747
Lingkungan Kerja	0,810
Kepuasan Kerja	0,822
Kinerja	0,873

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Berdasarkan hasil table diatas nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5, artinya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji. Dikarenakan tidak ada nya permasalahan *convergen validity* maka berikutnya yang diuji adalah permasalahan yang terkait dengan *discriminant validity*

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur Reliabilitas kuesioner yang diberikan kepada responden tersebut dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan software Smart PLS. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Hasil uji reabilitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,950	0,959
Lingkungan Kerja	0,983	0,985
Kepuasan Kerja	0,982	0,984
Kinerja	0,979	0,982

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Berdasarkan dari hasil output pengujian Composite reliability pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Composite reliability diatas batas minimal yang disarankan yaitu 0,70 sedangkan untuk nilai AVE semua telah menunjukkan hasil diatas 0,50. Sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel adalah reliabel

Analisa Inner Model

R Square (R^2)

Menurut Jogiyanto dalam Rahmad dan Suhardi (2019: 48) Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan dapat melihat tabel nilai R-Square di bawah ini.. Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat melihat tabel nilai *R-Square* di bawah ini.

Tabel 5. Nilai R-Square (R^2)

R Square	
Kepuasan Kerja	0,968
Kinerja	0,970

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai R2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,968 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) sebesar 96,8% sedangkan sisanya sebesar 3,2% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,970, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) sebesar 97% sedangkan sisanya sebesar 3% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

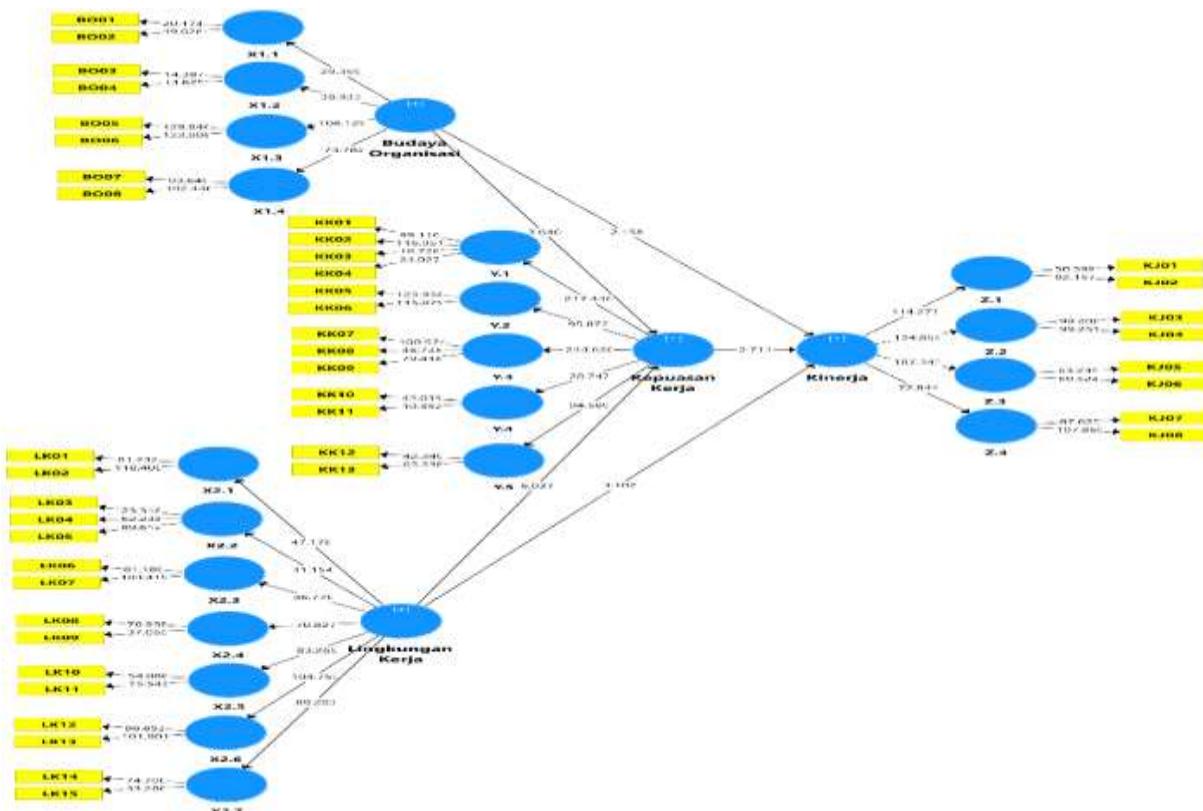
Uji Hipotesis

Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas, dengan melihat output dari options calculate PLS bootstrapping untuk melihat nilai T-Statistik. Menurut Haryono, (2016:420) indikator yang memiliki nilai T-Statistik $\geq 1,96$ (ada yang membulatkan menjadi 2) dikatakan valid. indikator juga dapat dikatakan valid jika memiliki nilai P Value $\leq 0,05$. Seperti terlihat pada tabel berikut ini.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Budaya Organisasi (X ₁) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,375	0,384	0,103	3,640	0,000
Lingkungan Kerja (X ₂) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,622	0,613	0,103	6,037	0,000
Budaya Organisasi (X ₁) -> Kinerja (Z)	0,222	0,218	0,103	2,158	0,031
Lingkungan Kerja (X ₂) -> Kinerja (Z)	0,328	0,310	0,106	3,102	0,002
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,448	0,471	0,165	2,711	0,007

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Untuk hasil output berupa gambar terlihat pada gambar dibawah ini



Gambar 2. Hasil uji T-Statistik Antar Variabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis pertama: Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

- b. Hipotesis kedua: Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). hasil nilai *P-Value* adalah $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Hipotesis ketiga: Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai *P-Value* adalah $0,031 < 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
- d. Hipotesis keempat: Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai *P-Value* adalah $0,002 < 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
- e. Hipotesis kelima: Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai *P-Value* adalah $0,007 < 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Pada penelitian ini terdapat 2 pengaruh tidak langsung seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X_1) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,168	0,179	0,079	2,116	0,035
Lingkungan Kerja (X_2) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,278	0,290	0,116	2,392	0,017

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai *P-Value* adalah $0,035 < 0,05$.
- b. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai *P-Value* adalah $0,017 < 0,05$.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Pada hasil uji Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,375) dengan nilai *T-Statistik* sebesar 3,640 $> 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2018), yang menyatakan bahwa Ketika sebuah organisasi mengedepankan kerjasama tim dan saling mendukung, pegawai akan merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar. Perasaan keterhubungan ini meningkatkan rasa memiliki dan pada gilirannya, meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, budaya yang dipenuhi dengan tekanan dan persaingan tidak sehat dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang menekan dan tidak mendukung akan merasa cemas dan terbebani, yang akhirnya dapat mengurangi produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja melalui interaksi sosial, tetapi juga melalui faktor-faktor lain seperti komunikasi yang efektif, pengakuan dan penghargaan yang tepat, serta keseimbangan kerja-hidup yang baik. Lingkungan kerja yang mendukung, di mana komunikasi dilakukan secara terbuka dan transparan, memungkinkan pegawai merasa didengar dan dihargai. Pengakuan atas pencapaian dan kontribusi mereka juga sangat penting untuk membangun rasa harga diri dan kepuasan.

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi adalah aspek krusial dari budaya organisasi yang sehat. Organisasi yang memahami dan menghargai pentingnya keseimbangan ini cenderung memiliki pegawai yang lebih bahagia dan lebih produktif. Ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki cukup waktu dan energi untuk mengurus kehidupan pribadi mereka, mereka akan lebih fokus dan termotivasi dalam pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus secara aktif mengembangkan dan memelihara budaya yang positif dan inklusif. Langkah-langkah seperti mendorong kolaborasi, memberikan pengakuan yang tepat, dan memastikan keseimbangan kerja-hidup yang baik adalah beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan ini. Dengan demikian, organisasi tidak hanya akan mendapatkan manfaat dari pegawai yang lebih bahagia dan produktif, tetapi juga menciptakan tempat kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Baribin & Saputri (2020) juga mendukung temuan ini. Dalam penelitiannya, mereka menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa budaya organisasi yang positif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, tetapi juga secara langsung meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Pada hasil uji Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,622) dengan nilai *T-Statistik* sebesar 6,037 $> 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Ganesh & Saragih (2019), iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi. Ini, pada gilirannya, mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai secara produktif, tetapi juga mampu memberikan keamanan dan kenyamanan yang penting untuk menciptakan perasaan puas di dalam diri pegawai.

Lingkungan kerja yang positif dapat membantu mengurangi tingkat stres dan burnout di antara pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung dan memberikan fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, mereka lebih mungkin untuk merasa puas dan termotivasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kondisi fisik yang buruk, kebisingan, dan kurangnya fasilitas, dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan yang signifikan. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus berfokus pada menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif. Ini dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti menyediakan fasilitas yang memadai, memastikan kondisi fisik yang nyaman, mendorong komunikasi yang efektif, dan membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan saling menghormati. Selain itu, pengakuan dan penghargaan atas kontribusi pegawai juga sangat penting untuk membangun rasa harga diri dan kepuasan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik melibatkan faktor-faktor seperti kondisi fisik yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang demikian, mereka lebih cenderung merasa aman, nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Pada hasil uji Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,222) dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,158 > 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,031 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan pendapat Koesmono (2015) menjelaskan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat terlihat jelas dalam perilaku anggota organisasi tersebut. Ketika pegawai mengikuti perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi, mereka tidak hanya merasakan kepuasan tersendiri tetapi juga sering kali mendapatkan imbalan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya budaya organisasi dalam membentuk dan memotivasi perilaku pegawai.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang diterapkan secara tidak sadar oleh anggotanya dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika budaya organisasi diterapkan dengan baik, pegawai cenderung merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Robbins (2018) memperkuat pandangan ini dengan mengemukakan bahwa pegawai yang bekerja di organisasi dengan budaya yang kuat cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai di organisasi yang budayanya lemah. Budaya yang kuat berfungsi sebagai alat perekutan dan sosialisasi yang efektif, membantu membina komitmen pegawai dan mendorong mereka untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Lebih jauh lagi, organisasi dengan budaya yang kuat sering kali melihat peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya yang mendukung kerja sama, komunikasi, dan pengakuan

terhadap pencapaian pegawai dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi pegawai untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Sebagai contoh, organisasi yang menerapkan budaya pengakuan dan penghargaan atas prestasi individu sering kali melaporkan peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

Penelitian terbaru oleh Wicaksono & Herling (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mereka mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat memperbaiki kinerja pegawai secara keseluruhan. Budaya organisasi yang memperkuat nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, dan penghargaan dapat mengarahkan pegawai untuk berperilaku lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Pada hasil uji Hipotesis keempat menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,328) dengan nilai *T-Statistik* sebesar $3,102 > 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,002 < 0,05$.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Sejalan dengan pendapat Purwaningsih, Wahyudi, & Widajanti (2020), lingkungan kerja yang memadai dan nyaman memiliki dampak positif terhadap semangat dan kinerja pegawai. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang baik, mereka merasa lebih betah dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang optimal menciptakan kondisi di mana pegawai dapat bekerja dengan efisien, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan penurunan kinerja serta munculnya kesalahan dalam pekerjaan.

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kegiatan sehari-hari pegawai, termasuk lokasi kerja, interaksi dengan rekan kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung. Sebuah lingkungan kerja yang bersih, sehat, dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan yang baik dapat mengurangi stres dan ketidaknyamanan yang dapat menghambat kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik memastikan pegawai dapat melaksanakan tugas mereka secara optimal. Aspek-aspek seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, serta fasilitas yang memadai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan menyediakan lingkungan yang memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis pegawai, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi yang berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan tidak hanya membantu pegawai merasa lebih puas dan termotivasi tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas mereka. Sebagai hasilnya, penciptaan lingkungan kerja yang optimal menjadi investasi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian oleh Juliani & Suputra (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mereka menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Pada hasil uji Hipotesis kelima menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,448) dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,711 > 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,007 < 0,05$, artinya semakin baik Kepuasan Kerja Pegawai maka akan meningkatkan Kinerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Lantara (2018) menegaskan bahwa kepuasan kerja pegawai menggambarkan sejauh mana kebutuhan dan harapan pegawai terhadap pekerjaan mereka terpenuhi. Ketika pegawai merasa tidak mendapatkan apa yang diharapkan dari pekerjaan mereka—seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang memadai, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan—kinerja mereka cenderung menurun. Sebaliknya, jika pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi, mereka merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi, yang dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat, produktif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat memenuhi harapan pegawai dan memberikan imbalan yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Organisasi yang berhasil memfasilitasi kebutuhan dan keinginan pegawai, seperti kesempatan untuk pengembangan karir, kompensasi yang adil, serta hubungan kerja yang positif, cenderung melihat peningkatan kinerja dari pegawai mereka. Sebagai hasilnya, investasi dalam meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya bermanfaat bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan memastikan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa diperhatikan oleh organisasi, organisasi dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi dan mencapai tujuan yang diinginkan secara lebih efektif.

Penelitian oleh Yulianisa, Isyanto & Yani (2023) mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk memberikan performa yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen, yang pada akhirnya berpengaruh positif pada kinerja individu.

Pada hasil uji secara tidak langsung menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,168) dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,116 > 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,035 < 0,05$.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sudarmanto, (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan elemen yang tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Organisasi yang mampu menciptakan dan memelihara budaya yang mendukung kesejahteraan dan pertumbuhan pegawai akan melihat dampak positif pada kinerja. pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan pegawai cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penting bagi setiap organisasi untuk membangun budaya kerja yang positif dan inklusif, yang mendukung kesesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi, serta memberikan penghargaan dan pengakuan yang adil terhadap upaya dan kontribusi pegawai.

Budaya organisasi yang kuat dan positif secara signifikan berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Teori Kesesuaian Orang-Organisasi (Person-Organization Fit), yang menyatakan bahwa ketika nilai-nilai individu sesuai dengan nilai-nilai organisasi, maka kepuasan kerja akan meningkat. Misalnya, dalam sebuah organisasi yang menghargai inovasi dan keterbukaan, pegawai yang memiliki sifat kreatif dan suka berinovasi akan merasa lebih puas karena lingkungan kerjanya mendukung aspirasi pegawai. Kepuasan ini muncul karena adanya kesesuaian antara nilai pribadi pegawai dan nilai yang dianut oleh organisasi. Pengaruh antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja dapat dilihat dalam Model Efek Ganda. Model ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya inovasi dan kolaborasi, pegawai akan merasa lebih puas karena pegawai diberi ruang untuk berkreasi dan bekerja sama. Kepuasan kerja yang dihasilkan dari budaya yang mendukung ini kemudian mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian terbaru oleh Anjeli, Setiyana & Jalil, (2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai.

Pada hasil uji secara tidak langsung menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,278) dengan nilai *T-Statistik* sebesar $2,392 > 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,017 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kusumadewi, (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk

terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar dapat mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif, seperti suasana kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, dan dukungan dari manajemen, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih produktif, dan berkontribusi lebih banyak terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan berbeda dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan. Lingkungan kerja fisik, seperti kondisi kantor, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, merupakan bagian dari faktor higienis yang, meskipun tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, namun bila diabaikan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Sebaliknya, aspek lingkungan kerja yang mendukung seperti kesempatan untuk berkembang, pengakuan, dan hubungan kerja yang baik termasuk dalam faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, Teori Kesesuaian mengemukakan bahwa kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja mereka sangat penting untuk kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan nilai-nilai mereka, mereka cenderung merasa lebih puas. Misalnya, seorang pegawai yang bekerja di lingkungan yang mendorong kreativitas dan inovasi akan merasa lebih puas jika mereka memiliki kecenderungan kreatif. Kesesuaian ini meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh Arianto, (2022) mendukung temuan ini dengan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara langsung. Temuan ini semakin menguatkan bahwa faktor internal organisasi dan suasana lingkungan kerja menjadi elemen kunci dalam membangun kepuasan serta kinerja optimal. Kepuasan kerja sendiri terbukti menjadi variabel mediasi yang turut memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya memperhatikan aspek budaya dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas aparatur pemerintahan. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya khazanah literatur terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks birokrasi sektor publik di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan strategis dalam perbaikan sistem manajemen pegawai, khususnya melalui penguatan budaya kerja dan optimalisasi lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun penelitian ini telah memberikan gambaran yang kuat, terdapat batasan berupa ruang

lingkup penelitian yang hanya mencakup satu biro di tingkat provinsi, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Peneliti merekomendasikan agar penelitian masa depan memperluas cakupan wilayah dan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau komitmen organisasi untuk memperkaya model analisis yang lebih komprehensif. Dengan demikian, pemahaman tentang dinamika kinerja aparatur sipil negara dapat dikembangkan secara lebih mendalam dan aplikatif.

Daftar Pustaka

- Afandy, P. 2018. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Budi Utama. Vol. Deepublish.
- Arianto, Nurmin. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 5(4):331–42.
- Baihaqi, Muhammad Iqbal, and Aditya Christian Paulus. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komimen Organisasi Sebagai Variable Moderasi." *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* 10(2):127–41. doi: 10.34010/jurisma.v10i2.2828.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen SDM*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fitriya, Anis, and Kustini Kustini. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja." *Jurnal Religion Education Social Laa Roiba* 5(2):634–49.
- Ganesha, D. D., and R. Saragih. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3(3):495–502.
- Gautama, Chesiyana, and Nony Kezia Marchyta. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada CV. Opto Elektronik Di Kota Makassar." *Jurnal Agora* 10(2):1–18.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2018. "Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip." *SemarangHarnanto*.
- Inkiriwang, Melvin, and Devi Rahnjen Wijayadne. 2023. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Ud Sinar Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 8(4):335–49.
- Lukito, Ricky. 2020. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo." *Agora* 8(2):1–9.
- Robbins, P. Stephe. 2018. *Organizational Behavior 13th Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sari, Ria Purnama, Roswaty Roswaty, and Kurniawan Kurniawan. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi* 1(1):32–40. doi: 10.47747/jbme.v1i1.23.
- Setyadi, Djoko. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*. Samarinda:

Haura Publishing.

- Sinambela L.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Vol. 7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinha, Jai. 2014. *Organizational Behaviour*. Eight Edit. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susanti, Ervin Nora, Rona Tanjung, Linayati Lestari, Erwin Ashari, and Dian Arianto. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 10(3):608–18. doi: 10.33373/dms.v10i3.3864.
- Sutaguna, Nyoman Tri. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4:1349–58.
- Wulandari, Putri Dhiva. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group." *Penelitian Bisnis Dan Manajemen* 1(3):102–16.
- Yuliantini, Tine, and Reza Santoso. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat." *Jurnal Manajemen Oikonomia* 16(1):1–13.