

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA ASN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN  
SITUBONDO**

Chandra Fajri Yonata

[Chandrafajri88@gmail.com](mailto:Chandrafajri88@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto

[Ediyanto@unars.ac.id](mailto:Ediyanto@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Lusiana Tulhusnah

[Lusiana@unars.ac.id](mailto:Lusiana@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The Situbondo Regency Environmental Service (DLH) has a strategic role in carrying out regional government tasks in the environmental sector based on the principle of regional autonomy. This research aims to analyze the influence of Work Culture, Job Satisfaction and Work Environment on ASN Performance at the Situbondo Regency Environmental Service. The population in this study were ASN at the Situbondo Regency Environmental Service. This research was carried out using a quantitative approach and a sampling technique determined by probability sampling using the Slovin method, which means that the population size in this study reached a size that met the error requirement of 10%.*

*The results of hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that Work Culture has a positive and significant effect on Performance, Job Satisfaction has a positive but not significant effect on Performance. Hypothesis test results moderated by the Work Environment variable have a negative effect in moderating Work Culture on Performance but are not significant, the Work Environment variable has a positive effect in moderating Job Satisfaction on Performance but is not significant.*

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

**1. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan para pegawai atau tenaga kerja di suatu organisasi. Simamora dalam Edy Sutrisno (2019:5) menjelaskan bahwa “Manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan pengelolaan individu dalam organisasi atau kelompok pegawai”. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi (Riyanti *et. al.* 2023).

Budaya kerja merupakan nilai, karakteristik yang terjadi di dalam suatu perusahaan dan dilakukan oleh setiap pekerja. Menurut Sedarmayanti (2016:99) menyatakan bahwa “Budaya kerja SDM merupakan gaya hidup dan sikap individu yang berakar pada prinsip-prinsip perilaku yang positif dan telah menjadi kebiasaan yang umum”.

Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Ini didefinisikan sebagai perasaan yang mereka miliki tentang pekerjaan mereka, keadaan kerja mereka, dan

hubungan mereka dengan rekan kerja berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka, sehingga pekerjaan mereka dapat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Meithiana Indrasari (2017:39) "Kepuasan kerja adalah persepsi personal terhadap pekerjaan dan diri sendiri, yang mencerminkan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap situasi yang dialami selama bekerja".

Manajemen harus benar-benar mempertimbangkan lingkungan kerja di suatu perusahaan karena lingkungan kerja dalam suatu perusahaan itu sangat penting. Menurut Sutrisno dalam Riskon Efendi (2015:136) "Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas fisik dan sosial yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja, termasuk tempat kerja, kebersihan, peralatan kerja, fasilitas, ketenangan, dan hubungan antar pegawai dalam suatu organisasi atau instansi".

Kinerja dapat merujuk sebagai hasil dari pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi yang tergabung dalam perencanaan strategisnya.

Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa "Kinerja seseorang didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan ketika mereka melakukan atau melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka".

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Situbondo mempunyai peranan yang cukup strategis dalam melakukan tugas pemerintah daerah di bidang

mereka, sehingga mereka dapat lingkungan hidup berdasarkan asas otonomi daerah. Diharapkan DLH Kabupaten Situbondo mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo bahwasannya budaya kerja pada DLH terdiri dari para pegawai yang berdisiplin, seperti datang tepat waktu dan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Pegawai juga saling menghargai satu sama lain dan terbuka untuk menerima dan memberikan informasi yang akurat.

Kepuasan kerja di DLH sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Ada fenomena di mana para pegawai merasa puas dengan tugas yang mereka lakukan, serta dengan hubungan antara rekan kerja dan atasan. Gaji para pegawai DLH sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, ada beberapa pegawai DLH yang mengeluh bahwa kesempatan promosi cenderung lebih banyak diberikan kepada pegawai baru, sementara pegawai yang sudah lama jarang mendapat kesempatan promosi, dengan masa peningkatan karier kurang lebih sekitar 5 bulan.

Lingkungan kerja pada DLH terdapat lingkungan yang teratur dengan penataan meja, penempatan berkas, dan penerangan yang memadai, menciptakan kenyamanan bagi para pegawai. Ventilasi udara di DLH juga terjamin dengan adanya jendela yang memadai. Selain itu, lokasi kerja di DLH dirancang secara strategis untuk mengurangi

kebisingan, sehingga kebersihan dan kenyamanan menjadi faktor penting dalam mempertahankan semangat kerja para pegawai di DLH.

Budaya kerja yang positif dan kuat serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja ASN. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana para ASN merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebagai contoh, para pegawai dapat berbagi informasi yang akurat dengan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN. ASN yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, produktif, dan setia. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran penting sebagai variabel moderasi. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman dapat memperkuat pengaruh positif budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat kinerja ASN meskipun budaya kerja dan kepuasan kerja sudah baik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

#### Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu kualitas, cara berperilaku, dan kebiasaan yang menggambarkan sebuah perusahaan maupun instansi, untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan di masa mendatang, budaya kerja dirancang untuk mengubah sikap dan perilaku mereka

saat ini. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Mashudi *et. al.* 2022). Selain itu, budaya kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memiliki budayanya sendiri, yang didasarkan pada kekuatan yang dimilikinya. Menurut Benjamin (2017:132) “Budaya kerja merupakan falsafah hidup yang menggambarkan nilai-nilai, kebiasaan, dan kekuatan yang mendorong kelompok masyarakat atau organisasi, yang kemudian tercermin dalam perilaku mereka”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang seringkali dilakukan atau dikerjakan di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, budaya kerja di buat untuk merubah sikap dan perilaku agar yang awalnya kurang baik menjadi lebih baik.

Nurhadijah (2017:40) menyatakan bahwa terdapat sejumlah indikator yang menandai budaya kerja:

- 1) Disiplin Perilaku
- 2) Keterbukaan Kesiapan
- 3) Saling menghargai
- 4) Kerja Sama

#### Kepuasan Kerja

Sesuai dengan keadaannya yang alami, manusia memiliki banyak kebutuhan yang sangat beragam dalam hal jenis dan tingkatnya. Bahkan, manusia memiliki kebutuhan yang hampir tidak terbatas. Setiap hal yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati disebut sebagai kebutuhan manusia.

Dengan demikian, manusia dimotivasi untuk melakukan pekerjaan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa tempat mereka bekerja akan memberi mereka kepuasan. Pada prinsipnya, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat subyektif karena tingkat kepuasan tiap individu bervariasi sesuai dengan keyakinan pribadi mereka.

Menurut Sunyoto (2012:210) "Kepuasan kerja adalah suasana hati yang positif atau negatif yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tugasnya. Pegawai yang merasa bahagia dengan pekerjaannya akan cenderung memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang kurang puas dengan pekerjaannya mungkin menunjukkan kinerja yang kurang baik."

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap positif yang dimiliki oleh para tenaga kerja, yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan serta memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang berharga karena memenuhi nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut.

Bagi Pegawai, indikator kepuasan kerja merupakan indikator yang sangat penting karena merupakan cara untuk mengetahui seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Indikator Kerja menurut Luthans (2011:141) yaitu :

- 1) Pekerjaan
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan Kerja

### **Lingkungan Kerja**

Tempat kerja, alat bantu dan fasilitas perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan bersangkutan adalah semua aspek lingkungan kerja. Oleh karena itu, perencanaan lingkungan kerja yang dibuat untuk perusahaan maupun instansi yang didirikan ini sama sekali tidak dilakukan untuk tujuan yang mewah. Maka dari itu merupakan hal yang sangat keliru apabila pembelian fasilitas-fasilitas kerja untuk kemewahan tanpa memperhatikan tingkat kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2005:105) Lingkungan kerja meliputi "Segala hal yang terkait dengan kondisi fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan hasil produktivitas." Maka dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh aspek fisik kerja dan seluruh fasilitas yang ada pada suatu instansi.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan di tempat kerja
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja

### **Kinerja**

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat krusial bagi perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan tenaga kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM dianggap sebagai

salah satu faktor produksi yang memiliki potensi karena melibatkan tenaga kerja secara fisik maupun mental. Organisasi memberikan perhatian utama dalam mengoptimalkan SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, SDM merupakan aspek yang sangat penting dan menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan”. Kinerja pada dasarnya adalah tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang itu sendiri. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil dari pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan (Dewi *et. al.* 2022). Kinerja menurut Robert dan Jackson (2006:378) adalah “apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pegawai”.

Dapat disimpulkan bahwa menurut pengertian dan beberapa ahli di atas. Kinerja pegawai merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh individu di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta mengurangi kerugian yang mungkin terjadi.

Indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur pencapaian kinerja pegawai, berikut adalah indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

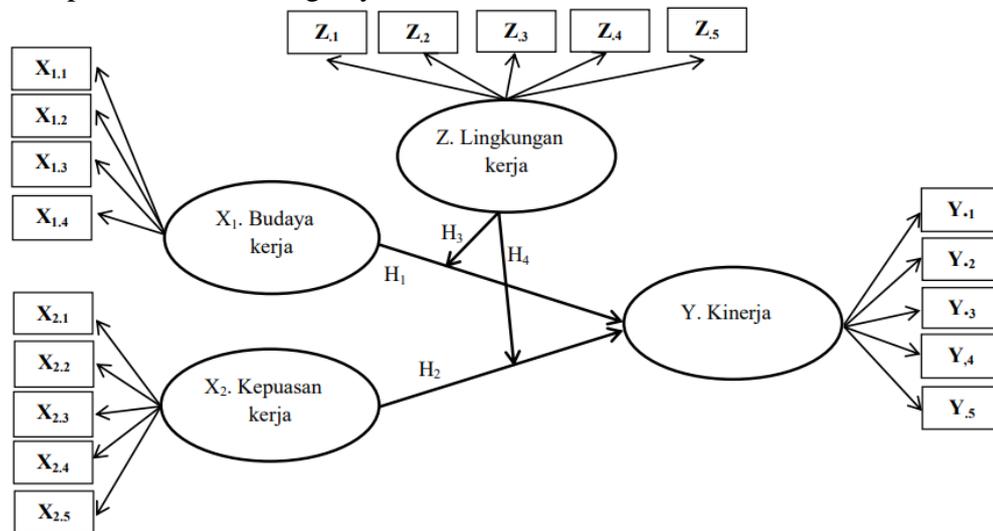
### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Kerangka konseptual merupakan representasi dari bagaimana konsep-konsep terkait satu sama lain dalam konteks masalah penelitian”. Kerangka konseptual merupakan gambaran skematis tentang arah penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan ialah budaya kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) variabel mediasi atau moderating ( $Z$ ) yaitu lingkungan kerja. Variabel terikat yang di gunakan adalah kinerja ( $Y$ ).

Budaya kerja merupakan nilai, karakteristik yang terjadi di dalam suatu perusahaan dan dilakukan oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Ini didefinisikan sebagai perasaan yang mereka miliki tentang pekerjaan mereka, keadaan kerja mereka, dan hubungan mereka dengan rekan kerja mereka, sehingga mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka, sehingga pekerjaan mereka dapat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas fisik dan sosial yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja, termasuk tempat kerja, kebersihan, peralatan kerja, fasilitas, ketenangan, dan hubungan antar pegawai dalam suatu organisasi atau instansi. Kinerja dapat merujuk

sebagai hasil dari pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi yang tergabung dalam perencanaan strategisnya.

berikut ini adalah gambaran dari kerangka pemikiran penelitian yang dapat dilihat digambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>3</sub> : Budaya Kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
- H<sub>4</sub> : Kepuasan Kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

**III. METODE PENELITIAN**

Menurut Arikunto (2010:15) “Rancangan penelitian adalah strategi untuk menyelesaikan permasalahan dan rencana langkah yang disusun oleh peneliti”. Maka dari itu, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dimana menurut Sugiyono (2015:13) berpendapat bahwa “Penelitian

kuantitatif, berdasarkan prinsip positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode ini melibatkan pengumpulan data melalui instrumen penelitian dan analisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan memverifikasi hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya”.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo. Kurang lebih selama tiga bulan yaitu pada bulan Maret hingga sampai Mei 2024.

**Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2017:80) berpendapat bahwa “Populasi merujuk pada semua objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti

untuk diteliti dan disimpulkan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo yaitu sebanyak 174 pegawai tidak termasuk Kepala Dinas. Sugiyono (2014:149) menjelaskan bahwa “Sampel adalah sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi. Ketika populasi sangat besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mengkaji seluruhnya, maka penggunaan sampel yang mewakili populasi dapat dilakukan”. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik probability sampling dengan cara Slovin. Jumlah populasi dalam studi ini mencapai ukuran yang memenuhi persyaratan kesalahan sebesar 10%. Dinas Lingkungan Hidup Situbondo memiliki 174 ASN, yang dimana merupakan jumlah populasi yang telah diketahui. Sampel penelitian terdiri dari 64 ASN berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin.

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN** **Analisis Deskriptif**

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo yang berjumlah 64 orang.

#### **Uji Validitas Konvergen**

Pengujian validitas untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan terdapat perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk apabila indikator lain pada konstruk yang sama berubah. Menurut Husein (2015:18) menyatakan bahwa “Analisis terhadap outer model dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan sesuai untuk digunakan sebagai pengukuran (valid dan reliabel)”. Menurut Ghozali (2018: 25) berpendapat bahwa “Suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,7”

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas bisa diartikan sebagai teknik untuk mengukur seberapa konsisten ketika responden menjawab pertanyaan atau pernyataan setelah dilakukan uji secara terus-menerus. Uji reliabilitas dalam penelitian ini bisa di anggap reliabel ketika nilai memenuhi syarat Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 dan composite reliability suatu variabel memiliki nilai diatas 0,70.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolonieritas merupakan uji yang digunakan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regesi yang baik dalam uji moltikolinieritas adalah ketika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas dengan variabel yang lain. Uji

multikolinieritas bisa ditinjau ketika kondisi dimana nilai VIF (variance inflation factor)  $\leq 5,00$  pada "Inner VIF Values maka tidak terjadi pelanggaran, namun apabila nilai VIF  $> 5,00$  menunjukkan terjadi pelanggaran uji multikolinieritas karena variabel bebas saling berkorelasi.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data menjauhi nilai tengah (Median) yang berakibat pada penyimpangan (Standart Deviation) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai Excess Kurtosis atau Skewness berada pada rentang  $-2,58 < CR < 2,58$ .

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Ghozali (2018:98) mengatakan "Uji goodness of fit merupakan model yang dilaksanakan dengan menguji fit indeks hasil sampel untuk menentukan pengaruh signifikan terhadap suatu model regresi". Model struktural tersebut dapat dianggap fit dan layak ketika indeks sesuai kajian di suatu penelitian sesuai dengan data fakta pada lapangan yang diteliti sehingga hasil penelitian dapat diterima baik dari faktor terori dan praktek. Uji Goodness Of Fit (GOF) prinsipnya

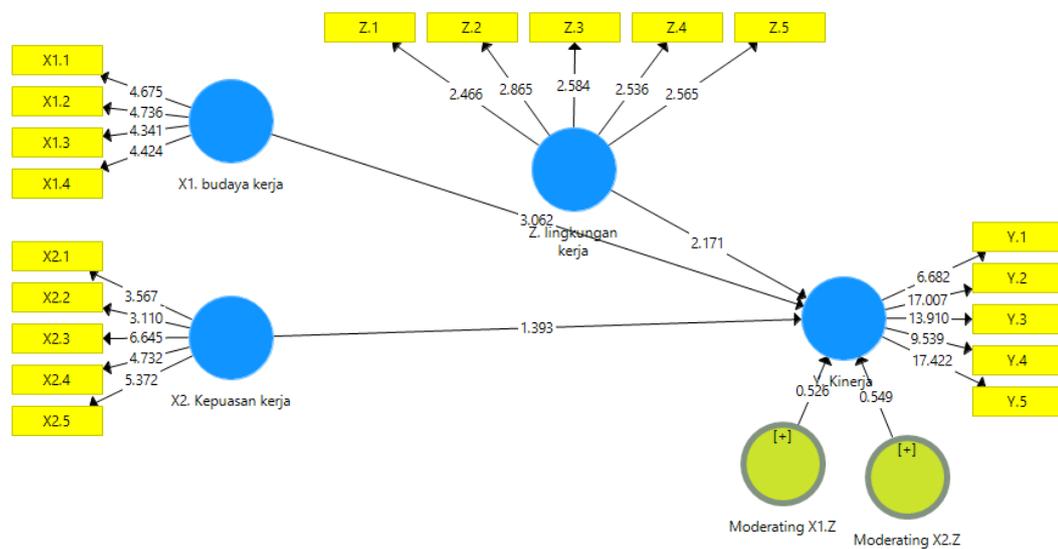
bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Pada uji Smart PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Chi-Square dan NFI (Normed Fit Indeks).

### Uji Koefisien Determinasi

Uji Inner model dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel Independen lebih dari dua. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa:  
a) Variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,255 (25,5%) dengan Pengaruh cukup berarti sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

### Pembahasan

#### Budaya Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,384), Nilai T-Statistic yaitu 3,062 (>1,964) dengan nilai P Value yaitu **0,002** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y), artinya semakin baik Budaya Kerja yang diterapkan maka Kinerja semakin meningkat, dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Maka dari itu, ketika Budaya Kerja meningkat Kinerja akan meningkat sebaliknya ketika Budaya Kerja menurun maka Kinerja akan menurun. Budaya Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo diharapkan dapat mendukung di tempat kerja. Hal ini bisa membantu semua orang yang terlibat dalam lingkungan kerja merasa nyaman dan bebas tekanan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian Asep

Rifa'i (2020) dan Mashudi *et. al.* (2022).

#### Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,155), Nilai T-Statistic yaitu 1,393 (<1,964) dengan nilai P Value yaitu **0,164** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa ketika Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja meningkat dan sebaliknya jika Kepuasan Kerja menurun maka Kinerja menurun. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja dapat dilihat pada lima tingkat kebutuhan: Pekerjaan, Gaji, Kesempatan Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja. Indikator-indikator tersebut merupakan salah satu pengukur Kepuasan Kerja terbaik, khususnya pada gaji, dengan terpenuhinya tersebut dapat

menimbulkan Kepuasan Kerja yang tinggi dan menjadi pendorong peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini menolak dan memperlemah penelitian terdahulu oleh Dewi *et. al.* (2022)

### **Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0,088), Nilai T-Statistic yaitu 0,526 (<1,964) dengan nilai P Value yaitu **0,599** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (Z) tidak signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y), artinya Lingkungan Kerja dapat memperlemah signifikansi pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja, jika Lingkungan Kerja yang diberikan terlalu besar maka akan memperlemah Budaya Kerja, dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak**. Lingkungan Kerja bisa diukur dari Penerangan di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja. Budaya Kerja yang dijalankan secara efektif berdampak positif terhadap Kinerja, namun dengan dukungan Lingkungan Kerja pengaruh Budaya Kerja semakin menurun dalam mendorong peningkatan Kinerja, sehingga dampaknya pada pencapaian tujuan yang tidak sesuai yang sudah ditetapkan. Untuk itu hasil temuan ini menekankan bahwa peran Lingkungan Kerja memperlemah (tidak signifikan) Kinerja yang dibangun melalui Budaya Kerja.

Hasil temuan ini menolak penelitian hasil penelitian terdahulu oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020)

### **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,084), Nilai T-Statistic yaitu 0,549 (<1,964) dengan nilai P Value yaitu **0,583** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (Z) tidak signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y), artinya Lingkungan Kerja dapat memperlemah signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, jika Lingkungan Kerja yang diberikan terlalu besar maka Kepuasan Kerja untuk bekerja akan menurun, dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak**. Kepuasan kerja yang diterapkan dalam tempat kerja berdampak positif terhadap Kinerja, namun dengan dukungan Lingkungan Kerja pengaruh Kepuasan kerja semakin menurun dalam mendorong peningkatan Kinerja, sehingga dampaknya pada kepuasan kerja pegawai menurun dan tidak sesuai target yang ditentukan. Untuk hasil temuan ini menekankan bahwa peran Lingkungan Kerja memperlemah (tidak signifikan) Kinerja yang dibangun melalui Kepuasan kerja. Hasil temuan ini menolak penelitian hasil penelitian terdahulu oleh Fauziah *et. al.* (2023).

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di tarik

beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (H1 diterima);
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H2 ditolak)
3. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dalam memoderasi Budaya Kerja terhadap Kinerja namun tidak signifikan, (H3 ditolak);
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dalam memoderasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja namun tidak signifikan, (H4 ditolak);

#### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

#### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan budaya kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan Kinerja SDM.

#### **Bagi Peneliti**

Hasil Penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model – model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

#### **Bagi Kantor Kementerian Agama**

Bagi dinas lingkungan hidup kabupaten situbondo diharapkan pastikan terdapat saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan staf. hal ini akan membantu dalam memahami masalah-masalah yang mungkin timbul dan mencari solusi bersama. di samping itu juga fasilitas kerja seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan lingkungan kerja yang aman dan bersih. faktor-faktor ini berkontribusi besar terhadap kesejahteraan mental dan fisik pegawai. apabila pegawai sudah memiliki semangat kerja yang tinggi pegawai tersebut akan merasa gembira, setia terhadap pekerjaannya serta akan menaati peraturan yang ada. jika keduanya sudah diperoleh maka berdampak pada kinerja pegawai serta kepuasan kerja akan terpenuhi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing: Riau
- Akbar, F., & Diwanti, D. P. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Organizational Behaviour Citizenship (OCB) Di Bank Madina Syariah Yogyakarta.*
- Andreas Wijaya. 2019. *Metode Penelitian Menggunakan*

- Smart PLS 03*. Yogyakarta: Innosain
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Daft L, Richard. 2013. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Dewi, I. A., Tulhusnah, L dan Soeliha, S. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Manajemen Entrepreneur (JME)*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 1 (5): 930-944.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Fauziah, A., Kirana, K., & Septyarini, E. (2022). Lingkungan Kerja sebagai Moderasi Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(1), 271-283.  
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i1.1190>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS25*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Gudergan, S. P., Castillo Apraiz, J., Cepeda Carrion, G. A., & Roldan, J. L. 2021 *Manual Avanzado de Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM)*. OmniaSciense: Barcelona, Espana.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahyanti, U. 2013. *Penulisan Karya Ilmiah, Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir*. Jakarta : Salemba Empat
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.  
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali.
- Kritner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York : McGraw-Hill
- \_\_\_\_\_ 2014, *Organizational Behavior. Edisi Kesembilan*. New York : McGraw Hill Book Company.

- Mangkunegara, AAP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Margono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mashudi, M., Tulhusnah, L dan Pramesthi, R. A. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perhubungan Situbondo). *Jurnal Manajemen Entrepreneur (JME)*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Volume 1 (1): 50-64.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1774>
- Nawawi, H. 2013. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. 2017. *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159-166.  
<http://dx.doi.org/10.4321/ijema.r.v4i1.4379>
- Riyanti, L., Ediyanto dan Tulhusnah, L. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Entrepreneur (JME)*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol. 2 No. 10  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3637>
- Robbins. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey : Pearson Education.
- Robbins dan Judge. T.A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rostiawati, E. 2020. *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Cetakan pertama. Bandung : Widina Bhakti Persada
- Samsudin, Sadili H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung
- Sanusi, A. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti, 2014. *Pengembangan Keperibadian Pegawai, Mandar Maju*. Bandung.
- Sholihin, M dan Ratmono. D. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., dan Sofiati, Nunung Ayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (1st Ed.; T. Erang, Ed.). Andi (Anggota Ikapi). Yogyakarta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Edisi Kedelapan, Prenada Media Grub, Jakarta.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Widarjono, A. 2013. *Ekonometrika: Pengantardanaplikasinya*, Ekonosia, Jakarta
- Widyaningrum, M. E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.