

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BADUNG

[The Effect of Work Environment and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Badung Regency Inspectorate]

Ni Komang Juliawati^{1)*}, Luh Komang Candra Dewi²⁾, I Putu Santika³⁾, Ni Luh Sili Antari⁴⁾

**Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan
Universitas Triatma Mulya**

mang.juliawati@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji atau mengukur pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 karyawan dengan menggunakan metode seluruh populasi adalah sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : bahwa lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung. Adapun saran dalam penelitian ini adalah menjaga kenyamanan dalam bekerja, peningkatan kompetensi dan ketrampilan pegawai serta menjaga keefektifan dalam bekerja.

Kata kunci: *lingkungan kerja; budaya kerja; kepuasan kerja; kinerja pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work environment, work culture, and job satisfaction on employee performance at the Inspectorate of Badung Regency. This research uses a quantitative approach, aiming to test or measure the influence between independent variables and the dependent variable. The sample in this study consisted of 87 employees, using the total population sampling method. Data collection was carried out using a questionnaire with a Likert scale. The results of this study show that the work environment, work culture, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Inspectorate of Badung Regency. The suggestions from this research include maintaining comfort in the workplace, improving employee competencies and skills, and ensuring work effectiveness is upheld.

Keywords: *work environment; work culture; job satisfaction; employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam menetapkan arah kemajuan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, karena menjadi penggerak utama dinamika organisasi. Dalam konteks organisasi publik seperti Inspektorat Kabupaten Badung, keberhasilan institusi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawainya. Pegawai yang bermoral, disiplin, loyal, dan produktif menjadi aset utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabel. Inspektorat sebagai lembaga pengawasan memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas publik, sehingga memerlukan dukungan kinerja pegawai yang optimal. Berdasarkan data kehadiran pegawai dari bulan Agustus hingga Desember 2024, tingkat kehadiran pegawai tergolong tinggi dengan mayoritas mencapai 100%, namun terdapat fluktuasi kehadiran pada

beberapa individu yang menandakan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja.

Penempatan pegawai sesuai kompetensi menjadi kunci peningkatan kinerja, kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan akan berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang ditentukan oleh kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, dan dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk lingkungan kerja, budaya kerja, serta kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang cukup, kebersihan ruang, fasilitas memadai, dan suasana kerja yang harmonis, memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja pegawai (Sunyoto, 2015; Sedarmayanti, 2017). Namun, di Inspektorat Kabupaten Badung masih ditemukan kendala seperti ruang kerja yang kurang nyaman dan fasilitas yang belum optimal yang berdampak pada efektivitas dan produktivitas kerja.

Selain itu, budaya kerja yang belum sepenuhnya konsisten, seperti kurangnya apresiasi terhadap karyawan berprestasi dan komunikasi yang masih kurang efektif, turut mempengaruhi semangat kerja dan keterlibatan pegawai. Budaya kerja yang positif yang ditandai dengan nilai disiplin, saling menghargai, dan kerja sama berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan faktor psikologis yang menentukan keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya. Pegawai yang merasa dihargai, mendapat dukungan atasan, dan bekerja dalam lingkungan yang sehat, cenderung menunjukkan performa kerja yang tinggi (Afandi, 2018; Handoko, 2020).

Rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung, perlu dilakukan pendekatan holistik dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, serta tingkat kepuasan pegawai. Penelitian sebelumnya mendukung hal ini, seperti temuan Ma'muroh et al. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel mediasi. Hal yang sama juga dibuktikan oleh Susetyo et al. (2014), Lambey et al. (2020), dan Lupita et al. (2019) dalam konteks organisasi yang berbeda, namun dengan hasil yang konsisten.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung?; (2) Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung?; (3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung?; (4) Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung?; dan (5) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung?.

Tujuan dalam penelitian ini, diantaranya adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung; 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung; 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung; 4) Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung; dan 5) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi, khususnya pada lembaga pemerintahan seperti Inspektorat. Selain itu, penelitian ini berpotensi membuka ruang bagi pengembangan konsep-konsep baru yang lebih adaptif dan relevan dengan perkembangan zaman dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai penting sebagai referensi akademis dan bahan kajian bagi mahasiswa, akademisi, serta praktisi di bidang manajemen. Secara praktis, Penelitian ini diharapkan

dapat memberikan masukan yang berguna bagi Inspektorat Kabupaten Badung dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pimpinan dan pengambil kebijakan sebagai pedoman untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Dengan memahami faktor-faktor yang berpengaruh, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu pegawai memahami pentingnya peran mereka dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan budaya kerja yang mendukung. Hal ini diharapkan akan mendorong peningkatan motivasi, komitmen, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

- H₁ :Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung
- H₂ :Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung
- H₄ :Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung
- H₅ :Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian pengujian hipotesis, yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai tetap yang berjumlah 87 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2) sebagai variabel eksogen, serta kepuasan kerja (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) sebagai variabel endogen. Setiap variabel dijabarkan ke dalam indikator-indikator spesifik dan diukur dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Instrumen penelitian divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS. Validitas diuji dengan korelasi antar item pernyataan, sedangkan reliabilitas diukur dengan Cronbach Alpha, dengan nilai $\alpha > 0,6$ sebagai batas minimum yang dapat diterima. Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif berupa hasil pengisian kuesioner, dan data kualitatif berupa wawancara dengan pihak manajemen untuk mendukung hasil temuan. Sumber data yang digunakan mencakup data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder berupa dokumen dan literatur yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan data karakteristik responden dan distribusi jawaban, serta analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan kausal antar variabel menggunakan model persamaan struktural. Model tersebut terdiri dari dua sub-struktur yang menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Hasil analisis akan digunakan untuk menguji hipotesis melalui nilai signifikansi pada tingkat $\alpha = 0,05$. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh lingkungan dan budaya kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85408624
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.171
	Negative	-.106
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang ditampilkan pada Tabel 1, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,078. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, dan analisis regresi yang dilakukan dapat dianggap valid serta layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Normalitas data ini menjadi landasan penting untuk memastikan bahwa hasil analisis statistik yang diperoleh bersifat akurat, terpercaya, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.601	1.663
	X2	.601	1.663
	Y1	.516	1.938

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada Tabel 2, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Secara rinci, variabel X1 dan X2 memiliki nilai tolerance sebesar 0,601 dengan VIF 1,663, sedangkan variabel Y1 memiliki nilai tolerance 0,516 dan VIF 1,938. Karena seluruh nilai memenuhi kriteria yang ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak saling memengaruhi secara linear, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	.821		.548	.585
	X1	.021	.059	.418	.677
	X2	-.028	-.051	-.364	.717
	Y1	.025	.054	.356	.723

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser yang ditampilkan pada Tabel 3, seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Variabel X1 memiliki nilai signifikansi 0,677, X2 sebesar 0,717, dan Y1 sebesar 0,723. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan telah memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi, sehingga model layak untuk digunakan.

4. Path Analysis

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Jalur

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1) → kepuasan kerja (Y1)	0,400	-	0,400	0,000	H1 diterima
2	Budaya kerja (X2) → kepuasan kerja (Y1)	0,400	-	0,400	0,000	H2 diterima
3	Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,225	-	0,225	0,040	H3 diterima
4	Budaya kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,265	-	0,265	0,016	H4 diterima
5	Kepuasan kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,275	-	0,275	0,020	H5 diterima
6	Lingkungan Kerja (X1) → kepuasan kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	-	0,11 (0,400*0,275)	0,11	-	H6 ditolak
7	Budaya kerja (X2) → kepuasan kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	-	0,11 (0,400*0,275)	0,11	-	H7 ditolak

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan nilai koefisien sebesar 0,400 dan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selanjutnya, budaya kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan nilai koefisien 0,400 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga H2 diterima. Artinya, budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Untuk pengaruh langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2), diperoleh koefisien sebesar 0,225 dengan nilai signifikansi 0,040 yang berarti signifikan dan H3 diterima, sehingga lingkungan kerja yang baik turut mendorong peningkatan

kinerja pegawai. Budaya kerja (X2) juga memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan nilai koefisien 0,265 dan signifikansi 0,016, yang berarti H4 diterima. Ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang baik berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja (Y1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan nilai koefisien 0,275 dan signifikansi 0,020, sehingga H5 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun demikian, efek tidak langsung dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) hanya sebesar 0,11 (hasil perkalian $0,400 \times 0,275$) dan dinyatakan tidak signifikan, sehingga H6 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai efek langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,400 dengan nilai uji t sebesar 4,389 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis berarti semakin kondusif lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Badung.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian oleh Irma Muhammad, (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu juga riset yang dilakukan oleh Almeyda & Gulo, (2022) pada PT Berdikari Matahari Logistik juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Lawren & Ekawati, (2023) di PT TSA Bogor menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Inspektorat Kabupaten Badung memiliki ruangan sangat baik berupa penerangan, ruang gerak yang memadai, serta hubungan antar karyawan sangat baik. Namun lingkungan kerja juga yang perlu diperhatikan tentang kebisingan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung. Nilai efek langsung dari budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,400 dengan nilai t hitung sebesar 4,394 dan signifikansi $0,000 \leq 0,05$, yang menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan budaya kerja, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga semakin meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang tercermin dalam budaya kerja, seperti komitmen terhadap kualitas, tanggung jawab, dan inovasi, mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan individu dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Efrinawati et al. (2022) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. Selain itu, penelitian Setyawan & Sitohang (2020) juga menunjukkan hasil yang konsisten, bahwa budaya kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Rungkut, Surabaya. Saputra (2022) pun dalam penelitiannya di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru menyatakan bahwa budaya kerja tenaga medis memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Secara teoritis, temuan ini didukung oleh pendapat Dessler (2015) dan Mondy (2015) yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan proses pembelajaran yang bertujuan mengembangkan keterampilan dan sikap karyawan dalam rangka mencapai kinerja optimal dan kepuasan kerja.

Di Inspektorat Kabupaten Badung, budaya kerja diwujudkan dalam bentuk dorongan untuk berinovasi dan mengambil risiko, perhatian pada detail tugas, komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia, serta orientasi pada hasil dan pencapaian. Budaya ini secara langsung memengaruhi persepsi dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini memperkuat pentingnya membangun budaya organisasi yang sehat dan mendukung sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung. Nilai efek langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,225 dengan nilai t hitung 2,084 dan tingkat signifikansi $0,040 \leq 0,05$, yang berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa elemen-elemen lingkungan kerja seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kebersihan, tata letak ruang kerja, serta suasana kerja yang tenang dan mendukung, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Harmon & Lyta (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia. Sugiarti (2020) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja di PT Sukses Expamet. Demikian pula, penelitian Yuliantari & Prasasti (2020) di LLDIKTI Wilayah III Jakarta mengungkapkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pratama (2018) dan Saputra & Fernos (2023) juga menguatkan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja di berbagai institusi, termasuk lembaga pemerintahan dan sektor pendidikan.

Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan pandangan Sedarmayanti (2017) dan Sunyoto (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang nyaman dan aman dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada hasil kerja.

Di Inspektorat Kabupaten Badung, kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, serta tingkat kemandirian pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa pengawasan langsung dari atasan. Dengan demikian, hasil ini menegaskan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai mampu memberikan kinerja terbaik sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab organisasi.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung. Nilai efek langsung yang diperoleh sebesar 0,265, dengan nilai t hitung sebesar 2,454 dan taraf signifikansi $0,016 \leq 0,05$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan budaya kerja yang positif, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan ini mempertegas bahwa nilai-nilai organisasi seperti kedisiplinan, orientasi pada hasil, perhatian terhadap detail, kemampuan berinovasi, serta komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Budaya kerja yang kuat menciptakan lingkungan yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan integritas dan profesionalisme, sehingga berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Arianto (2013) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar di Yaspelub Demak. Fatimah & Frinaldi (2020) juga menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. Yudistira & Susanti (2023) menyatakan bahwa budaya kerja, bersama dengan motivasi, berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Pesisir Selatan. Selanjutnya, penelitian Moron (2023) juga mengidentifikasi pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Ikamala.

Secara teoritis, hasil ini diperkuat oleh pendapat Dessler (2015) dan Mondy (2015) yang menjelaskan bahwa budaya kerja adalah proses pembelajaran dan internalisasi nilai-nilai organisasi yang membentuk sikap, etos kerja, serta kemampuan individu dalam berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penerapan budaya kerja yang positif di lingkungan Inspektorat Kabupaten Badung terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab individu, serta loyalitas pegawai terhadap instansi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung. Nilai efek langsung yang diperoleh sebesar 0,275 dengan nilai t hitung 2,366 dan tingkat signifikansi $0,020 \leq 0,05$, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk melalui pengalaman kerja, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, kesempatan pengembangan karier, dan dukungan dari atasan. Pegawai yang merasa puas akan lebih termotivasi, loyal, dan mampu bekerja dengan semangat serta tanggung jawab tinggi, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yanuar & Fauziek (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi stres kerja. Paparang, Areros, & Tatimu (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia Manado. Hal serupa ditemukan dalam penelitian Fajri, Amelya, & Suworo (2022) di PT Indonesia Applicad, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Fitriya & Kustini (2022) dalam penelitian di CV Andi Jaya juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan performa karyawan.

Secara teoritis, hasil ini diperkuat oleh pendapat Afandi (2018) dan Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja pegawai. Dalam konteks Inspektorat Kabupaten Badung, kepuasan kerja diukur melalui persepsi terhadap jenis pekerjaan, upah yang diterima, peluang promosi, hubungan dengan atasan, dan relasi dengan rekan kerja. Oleh karena itu, peningkatan aspek-aspek tersebut menjadi penting untuk mendukung produktivitas dan kualitas kerja pegawai secara keseluruhan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan kenyamanan fisik dan hubungan sosial yang harmonis, terbukti meningkatkan kepuasan pegawai. Demikian pula, budaya kerja yang baik seperti perhatian pada hasil, inovasi, dan pengembangan sumber daya manusia juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang sehat, serta tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan data yang hanya berasal dari satu instansi pemerintah sehingga generalisasi hasil ke instansi lain harus dilakukan dengan hati-hati. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Inspektorat Kabupaten Badung meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, terutama dalam aspek pengendalian kebisingan dan pengaturan suhu ruang kerja, guna menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Selain itu, meskipun budaya kerja telah diterapkan dengan baik, penguatan dalam hal pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai tetap diperlukan untuk mendukung kinerja yang optimal. Peningkatan kemandirian pegawai serta efektivitas kerja juga perlu menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kualitas kinerja secara menyeluruh.

Implikasi dari penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada penciptaan lingkungan dan budaya kerja yang mendukung serta perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini juga memperkuat teori dan temuan sebelumnya seperti yang diungkap oleh Paparang et al. (2021), Fatimah & Frinaldi (2020),

dan Almeyda & Gulo (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas adapun saran yang dapat diberikan adalah (1) Pihak Inspektorat Kabupaten Badung perlu memperhatikan lingkungan kerja terutama mengenai kebisingan yang harus bisa dijaga serta suhu dalam ruangan yang perlu ditingkatkan untuk menjaga kenyamanan dalam bekerja; (2) Pihak Inspektorat Kabupaten Badung sudah sangat baik dalam melaksanakan budaya kerja, namun yang perlu ditingkatkan adalah peningkatan kompetensi dan keterampilan pegawai untuk mendukung dalam kinerja; dan (3) Pihak Inspektorat Kabupaten Badung sudah sangat baik dalam penilaian kinerja karyawan, namun yang perlu ditingkatkan dalam kinerja karyawan adalah kemandirian dan tetap menjaga keefektifan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Berdikari Matahari Logistik. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(4), 151–160.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerjapegawaidinas Ketenagakerjaan Dantransmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1–16.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 134–144. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v2i3.169>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harmon, & Lyta, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Irma Muhammad, A. Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(Vol 12, No 2 (2020)), 253–258.
- Lambey, B., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2020). Pengaruh Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Pt Pln (Persero) Uip Sulbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(3), 394–406.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Tsa Di Bogor. *Kinerja*, 5(02), 315–328. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Lupita, D. W., Rismayadi, B., & Patricia, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan (Study Kasus pada Puskesmas di Kecamatan Kotabaru Karawang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 61–73.
- Ma'muroh, S., Gunistiyo, & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 15(2), 266–287. <https://doi.org/10.24905/permana.v15i2.311>
- Mondy, R. W. (2015). Human resource management. New Jersey: Pearson Education.

- Moron, L. M., Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pratama, Y. F. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 62–74.
- Saputra, R. A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 162–173. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.14826>
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Setyawan, F., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(1), 1–16.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sunyoto, D. (2015). Teori dan aplikasi manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, Am., & Tjahjono, H. (2014). Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yanuar, & Fauziek, E. (2021). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1), 16–25. <https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193>
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan, (2), 1–7.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>