

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Wina Anggraini¹, Ignatius Soni Kurniawan², Eko Yulianto³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

Received: 17 Oktober 2025 | Revised: 22 November 2025 | Accepted: 16 Desember 2025

Keywords:

Job Satisfaction;
Organizational
Culture; Work
Environment; Work
Stress.

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment, work stress, and organizational culture on employee job satisfaction. The approach used in this study is quantitative, with the application of the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method, which was analyzed using SmartPLS 3 software. A total of 70 respondents participated in completing the questionnaire distributed offline. The research findings indicate that the work environment has a negative but non-significant influence on job satisfaction, work stress has a significant negative influence on job satisfaction, and organizational culture has a significant positive influence on job satisfaction. The implications of this research emphasize the importance of managing work stress and improving organizational culture in managing job satisfaction.

Kata Kunci:

Budaya
Organisasional;
Kepuasan Kerja;
Lingkungan Kerja;
Stres Kerja.

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan penerapan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dianalisis menggunakan software SmartPLS 3. Sebanyak 70 responden berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang didistribusikan secara offline. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasional menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan stres kerja dan peningkatan budaya organisasional dalam mengelola kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Pekerja akan lebih produktif dan efisien ketika mereka puas dengan pekerjaannya, yang merupakan hasil dari terpenuhinya harapan dan kebutuhan mereka oleh perusahaan (Fatmasari & Badaruddin, 2022). Salah satu unsur yang berpengaruh pada kepuasan kerja para karyawan adalah kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan. Menurut Ndandara *et al.* (2023), lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana dengan sengaja dibentuk untuk mendukung tercapainya prestasi kerja karyawan, sehingga dapat menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non fisik.

Penelitian terdahulu memperlihatkan temuan beragam, Putri dan Supriadi (2022), menemukan dampak positif signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan Komang *et al.* (2024) memperoleh hasil negatif tidak signifikan. Selain lingkungan kerja, stres kerja juga menjadi penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Aprilia *et al.* (2022) ketika seorang individu menghadapi beberapa tuntutan atau tekanan dari lingkungan terdekatnya, mereka dapat mengembangkan kondisi yang dikenal sebagai stres kerja, baik berasal dari tempat kerja, dinamika dalam keluarga, ataupun perubahan yang berkaitan dengan usia. Keadaan ini dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik seseorang, serta memberikan dampak terhadap bagaimana individu menjalani aktivitas dan tanggung jawabnya sehari-hari di lingkungan kerja. Meskipun merupakan hal yang wajar terjadi, stres kerja tetap perlu dikelola dengan baik agar seseorang tetap dapat menjalankan peranannya dalam berbagai situasi. Menurut Yunardi dan Le (2023), stres kerja mampu dimaknai menjadi kondisi yang muncul akibat adanya tekanan yang cukup tinggi di lingkungan kerja, yang secara langsung mempengaruhi pola pikir serta perilaku seseorang. Penelitian Sanjaya (2021), membuktikan dampak negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja, sementara Yanto *et al.* (2024) justru menjelaskan pengaruh positif signifikan.

Budaya organisasional merupakan aspek lain yang berdampak pada kepuasan kerja, selain lingkungan kerja dan stres kerja. Budaya organisasional adalah seperangkat norma dan nilai yang mengakar yang dipercayai karyawan dalam mengatasi permasalahan internal ataupun eksternal (Yusuf, 2020). Penelitian Nurtista *et al.* (2024), menjelaskan pengaruh signifikan yang positif budaya organisasional terhadap kepuasan kerja, namun penelitian Nurjanah (2024) memperlihatkan perbedaan temuan, yakni tidak signifikan.

PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo merupakan badan usaha milik daerah yang berperan penting dalam menyediakan layanan air bersih dan memiliki efisiensi ketika menjalankan pekerjaan. Perusahaan mempunyai kebijakan terkait jam kerja, terutama mengenai kehadiran dan pemanfaatan jam kerja. Fenomena yang diamati peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa karyawan memperlihatkan sikap sopan dan ramah ketika melayani pelanggan, yang mencerminkan adanya kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Namun, karyawan PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo belum sepenuhnya mempunyai kesadaran pada penggunaan jam kerja dengan efisien. Faktor utamanya adalah manajemen waktu yang kurang optimal. Kesadaran karyawan mengenai kehadiran dan pemanfaatan jam kerja masih belum maksimal, sehingga beberapa karyawan belum mampu memanfaatkan jam kerja secara efektif. Dapat disimpulkan bahwa kesadaran

karyawan PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut dapat dikarenakan sejumlah faktor misalnya kurang mendukungnya lingkungan kerja, tingginya tingkat stres kerja, serta budaya organisasional yang belum sepenuhnya mendorong keterlibatan karyawan. Faktor-faktor tersebut merupakan penyebab utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo.

Ditemukannya perbedaan temuan penelitian terdahulu (*research gap*) terkait dampak lingkungan kerja, stres kerja, serta budaya organisasional pada kepuasan kerja, dilaksanakan kajian ini untuk menganalisis secara lebih mendalam hubungan ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Untuk mencapai kinerja lebih baik, temuan penelitian ini akan membantu manajemen meningkatkan lingkungan kerja, mengurangi stres di tempat kerja, dan memperkuat budaya perusahaan.

METODE

Penelitian ini ialah studi kuantitatif yang diterapkan untuk karyawan PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Dipergunakan rumus Slovin (1960) ($e = 10\%$) dalam penentuan ukuran sampel dari populasi 151 karyawan untuk studi ini.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{151}{1 + 151(0,10)^2} = 60,16$$

Mengacu pada hasil perhitungan, banyaknya sampel minimal yang dibutuhkan yakni minimal 60 responden namun dalam penelitian ini diperoleh jumlah lebih yaitu 70 responden, sehingga telah memenuhi kebutuhan minimum. Responden ditentukan melalui metode *purposive sampling*, yaitu teknik yang menggunakan syarat tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Syarat yang ditetapkan pada studi ini adalah karyawan yang memiliki masa kerja minimal sekitar tiga bulan. Kuesioner dibagikan dalam bentuk *hard file* kepada karyawan PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Instrumen tersebut menerapkan skala Likert 1–5, dengan 1 maknanya “*sangat tidak setuju*” serta 5 maknanya “*sangat setuju*”, dalam pengukuran empat variabel utama lingkungan kerja, stres kerja, budaya organisasional, beserta kepuasan kerja. Lingkungan kerja diukur dengan 11 item pertanyaan dari Samson *et al.* (2014), seperti “Ruangan atau kantor tempat saya bekerja memiliki pencahayaan yang baik”. Stres kerja diukur dengan 9 item pertanyaan dari Shukla dan Srivastava (2016), misalnya “Saya memiliki banyak pekerjaan dan khawatir bahwa waktu yang tersedia sangat sedikit untuk menyelesaikannya”. Budaya organisasional diukur dengan 12 item pertanyaan Alofan *et al.* (2020) misalnya “Saya menilai organisasi saya sebagai tempat yang sangat profesional, seperti keluarga besar di mana orang saling berbagi banyak hal tentang diri mereka”. Kepuasan kerja diukur menggunakan 6 item pertanyaan dari Crow *et al.* (2012), salah satunya adalah “Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya”. Data yang didapat pada studi kemudian dianalisa dengan menerapkan metode berbasis “*Partial Least Square–Structural Equation Modeling*” (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 3.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Responden dikategorikan berdasar pada usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja, serta status pekerjaan. Pada Tabel 1 responden dalam studi yang peneliti lakukan mencakup laki-laki serta perempuan, dengan banyaknya laki-laki lebih mendominasi dibanding perempuannya. Responden dicirikan dominan berusia 21 hingga 27 tahun. Mayoritas responden menyatakan statusnya sudah menikah. Tingkat pendidikan bervariasi, namun didominasi SMA/ sederajat. Mayoritas mempunyai masa kerja kurang dari 2 tahun dan mayoritas berstatus karyawan tetap.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	54.3%
	Perempuan	32	45.7%
Usia	21-27 tahun	26	37.1%
	28-32 tahun	20	28.6 %
	33-58 tahun	24	34.3 %
Status Pernikahan	Belum menikah	28	40%
	Menikah	42	60%
Pendidikan	SMA/Sederajat	47	67.1 %
	Diploma (D1/D2/D3/D4)	3	4.3 %
	S-1/Sarjana	20	28.6 %
Masa Kerja	< 2 tahun	15	21.4 %
	2-5 tahun	26	37.1 %
	6-10 tahun	9	12.9 %
	11-15 tahun	6	8.6%
	>15 tahun	14	20%
Status Kepegawaian	Pegawai Tidak Tetap	27	38.6 %
	Pegawai Tetap	43	61.4%

Sumber: hasil olahan peneliti (2025).

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Penelitian ini melibatkan 70 responden dari 151 karyawan PDAM Tirta Binangun Kulon Progo. Validitas instrumen kuesioner diuji dengan memanfaatkan analisis *outer model*. Hasilnya menunjukkan beberapa item tidak valid dan dihapus, yaitu LK1, LK5, LK6 (lingkungan kerja), SK6 (stres kerja), BO11, BO12 (budaya organisasional), serta KS3 (kepuasan kerja).

Uji validitas diterapkan dalam mengevaluasi indikator mampu menjalankan pengukuran konstruk yang diteliti, dengan menggunakan pendekatan *convergent validity*, merujuk pada nilai "*loading factor*" dengan *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator variabel lingkungan kerja, stres kerja, budaya organisasional, beserta kepuasan kerja telah sesuai berdasarkan kriteria "*loading factor*" ≥ 0.7 dan AVE ≥ 0.5 dari Hair *et al.* (2019) sehingga dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dijalankan guna mengevaluasi konsistensi indikator pada konstruk menggunakan "*Cronbach's Alpha*" dengan "*Composite Reliability*" ≥ 0.7 (Hair et al., 2019). Mengacu pada Tabel 2, keseluruhan variabel dianggap reliabel dikarenakan mempunyai nilai melebihi 0.7.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Kode Item	<i>Loading Factor</i>	AVE
Lingkungan Kerja	0.879	0.904	LK2	0.712	0.540
			LK3	0.738	
			LK4	0.716	
			LK7	0.719	
			LK8	0.751	
			LK9	0.784	
			LK10	0.750	
			LK11	0.708	
Stres Kerja	0.926	0.940	SK1	0.848	0.661
			SK2	0.870	
			SK3	0.828	
			SK4	0.849	
			SK5	0.749	
			SK7	0.754	
			SK8	0.771	
			SK9	0.824	
Budaya Organisasional	0.931	0.942	BO1	0.717	0.619
			BO2	0.766	
			BO3	0.769	
			BO4	0.841	
			BO5	0.736	
			BO6	0.780	
			BO7	0.867	
			BO8	0.813	
			BO9	0.713	
			BO10	0.852	
Kepuasan Kerja	0.873	0.907	KS1	0.830	0.662
			KS2	0.784	
			KS4	0.827	
			KS5	0.793	
			KS6	0.834	

Sumber: *output smartPLS 2025.*

Uji Coefficient Determinant (Uji R-Square)

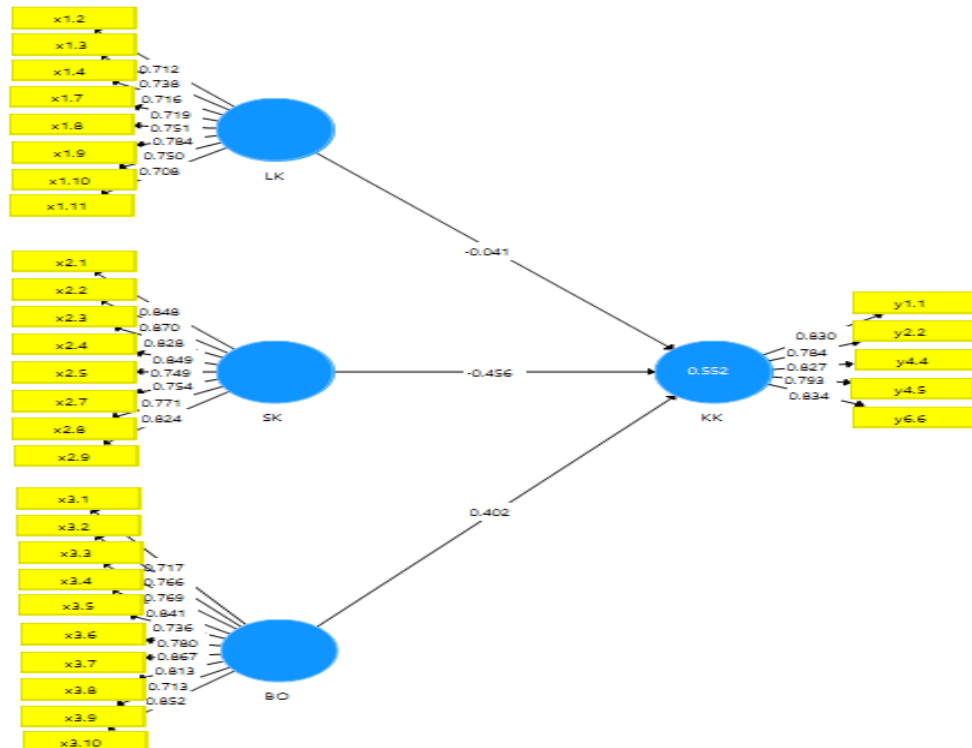
Tabel 3 menampilkan seberapa besar varians yang mampu dijelaskan konstruk eksogen dan mencerminkan kekuatan penjelasan model maka koefisien determinasi (R^2) digunakan. Nilai R^2 yakni 0.75 (besar), 0.50 (sedang), dan 0.25 (lemah). Variabel kepuasan kerja dijelaskan melalui variabel bebas lingkungan kerja, stres kerja, dan budaya organisasional sebesar 53.1%, yang menunjukkan kekuatan penjelasan model berada pada kategori sedang, sedangkan sisanya 46.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Gambar 1 menyajikan model

struktural hasil analisis PLS-SEM yang menggambarkan dampak lingkungan kerja (LK), stres kerja (SK), dan budaya organisasional (BO) terhadap kepuasan kerja (KK), dengan nilai R^2 0,552, budaya organisasional berpengaruh positif (0,402), stres kerja berpengaruh negatif (-0,456) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sangat kecil (-0,041) terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kepuasan Kerja	0.552	0.531

Sumber: *output smartPLS 2025*.



Sumber: *output SmartPLS 2025*.

Gambar 1. Model Penelitian Hasil Analisis PLS

Uji Model Fit

Tabel 4 menyajikan temuan pengujian model fit yang memperlihatkan nilai SRMR pada model jenuh dan model estimasi sama, yaitu 0.099, sehingga kesesuaian model masih dapat diterima. Skor d_{ULS} senilai 4.876 dengan d_G senilai 3.673 menunjukkan perbedaan antara model dan data aktual, yang tergolong wajar. Nilai *Chi-Square* sebesar 1059.464 tidak menjadi fokus utama dalam PLS-SEM karena metode ini tidak bergantung pada asumsi distribusi normal. Sementara itu, NFI sebesar 0.551 menunjukkan moderatnya kecocokan model. Secara keseluruhan, model penelitian memperlihatkan kelayakan dalam menganalisis hubungan antar variabel, meskipun masih ada ruang untuk penyempurnaan agar mencapai tingkat fit lebih baik.

Tabel 4. Hasil Uji Model Fit

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.099	0.099
d_{ULS}	4.876	4.876

	Model <i>Saturated</i>	Model Estimasi
d_G	3.673	3.673
<i>Chi-Square</i>	1059.464	1059.464
NFI	0.551	0.551

Sumber: *output smartPLS 2025*.

Uji *Path Coefficient*

Tabel 5 menyajikan temuan pengujian *path coefficient*. Koefisien jalur atau model internal dijelaskan menggunakan nilai T-Statistik. Skor tersebut memperlihatkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Pada penelitian ini, diterimanya hipotesis ketika nilai P tidak mencapai 0.05 serta bernilai signifikansi *T-Statistics* melebihi 1.96.

Tabel 5. Hasil *Path Coefficient Bootstrapping* Uji Signifikan

	Variabel	<i>Path Coeff.</i>	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	Lingkungan kerja -> Kepuasan Kerja	-0.041	0.221	0.825	Tidak didukung
H2	Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.456	3.417	0.001	Didukung
H3	Budaya Organisasional ->Kepuasan Kerja	0.402	2.538	0.011	Didukung

Sumber: *output smartPLS 2025*.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Mengacu pada temuan pengujian hipotesis pada Tabel 5 memperlihatkan hasil uji pada H1 menunjukkan *p-value* > 0.05 yaitu 0.825 serta nilai *t-tatistic* < 1.96 yaitu 0.221, yang mengartikan bahwa hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ditolak serta dinyatakan negatif tidak signifikan. Pernyataan tersebut memperlihatkan secara langsung perbaikan mutu lingkungan kerja tidaklah mendorong kepuasan kerja karyawan, akibatnya hipotesis H1 ditolak. Melihat variabel lingkungan kerja, nilai rata-rata terendah ditemukan di indikator LK 09 sebesar 4.214 dengan item pertanyaan "Pekerjaan saya mengharuskan saya melaksanakan berbagai macam tugas." Kondisi tersebut memperlihatkan karyawan masih merasakan beban kerja yang bervariasi, sehingga aspek ini menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, skor rata-rata terbesar ditemukan di indikator LK 04 sebesar 4.500 dengan item pertanyaan "Ruangan atau kantor tempat saya bekerja memiliki pencahayaan yang baik." Hal tersebut memperlihatkan aspek fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, telah memadai dan mendukung kenyamanan bekerja, sehingga karyawan merasakan kepuasan dengan fasilitas yang ada. Temuan ini sejalan dengan studi Komang *et al.* (2024) yang juga memperlihatkan hasil negatif serta tidak signifikan dampak lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Hasil studi ini mengindikasikan situasi lingkungan kerja di perusahaan yang diteliti belum memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan sebagian besar karyawan telah terbiasa dengan kondisi kerja yang ada, baik dalam aspek fasilitas, tata ruang, pencahayaan, suhu ruangan, maupun koneksi diantara rekan kerja ataupun atasan, sehingga faktor lingkungan kerja bukan lagi sebagai penentu utama kepuasan kerja mereka (Samson *et al.* 2014).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Mengacu pada temuan pengujian hipotesis pada Tabel 5 memperlihatkan hasil uji pada H2 menunjukkan $p\text{-value} < 0.05$ yaitu 0.001 serta nilai $t\text{-statistic} > 1.96$ yaitu 3.417, yang mengartikan bahwa hipotesis dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja diterima dan dinyatakan negatif signifikan. Pernyataan tersebut memperlihatkan secara langsung peningkatan tingkat stres kerja menurunkan kepuasan kerja karyawan, akibatnya hipotesis H2 diterima. Melihat variabel stres kerja, skor terendah rata-rata ditemukan di indikator SK 08 sebesar 1.314 dengan item pertanyaan "Terkadang ketika saya memikirkan pekerjaan saya, dada saya terasa sesak." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasakan tekanan psikologis tertentu saat memikirkan pekerjaan mereka, sehingga aspek ini menjadi tantangan tersendiri dalam mempertahankan kepuasan kerja. Sebaliknya, skor tertinggi rata-rata ditemukan di indikator SK 03 sebesar 2.286 dengan item pertanyaan "Saya merasa bahwa saya tidak pernah mengambil cuti." Kondisi tersebut memperlihatkan sebagian karyawan mengalami tekanan pekerjaan yang tinggi dan kewajiban terus bekerja, akibatnya hal ini mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan studi Ridwan *et al.* (2023), yang juga memperlihatkan hasil negatif dan signifikan dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa situasi stres kerja di perusahaan yang diteliti cukup tinggi dan berdampak terhadap kepuasan kerja para karyawan. Kondisi tersebut biasanya disebabkan sebagian besar karyawan merasakan beban pekerja.

Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Mengacu pada temuan pengujian hipotesis pada Tabel 5 memperlihatkan hasil uji pada H3 menunjukkan $p\text{-value} < 0.05$ yaitu 0.011 serta nilai $t\text{-statistic} > 1.96$ yaitu 2.538, yang mengartikan bahwa hipotesis pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja diterima dan dinyatakan positif signifikan. Pernyataan tersebut memperlihatkan peningkatan budaya organisasional yang baik secara langsung mampu menaikkan kepuasan kerja karyawan, akibatnya diterimalah hipotesis H3. Melihat variabel budaya organisasional, skor terendah rata-rata ditemukan di indikator BO 04 sebesar 4.343 dengan item pertanyaan "Saya merasa organisasi saya menawarkan lingkungan yang sangat dinamis dan wirausaha, yang memungkinkan orang untuk berani mengambil risiko." Hal tersebut memperlihatkan meskipun budaya organisasi telah dijalankan dengan baik, aspek keberanian dalam mengambil risiko masih perlu ditingkatkan agar karyawan lebih inovatif terhadap perubahan. Sebaliknya, skor rata-rata tertinggi terdapat di indikator BO 02 senilai 4.543 dengan item pertanyaan "Saya setuju bahwa perekat yang membuat organisasi saya tetap menyatu adalah loyalitas dan tradisi, sehingga rasa komitmen terasa sangat kuat." Pernyataan tersebut memperlihatkan karyawan mempunyai tingkat loyalitas tinggi serta menghargai nilai dan tradisi organisasi, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan studi Korda dan Rachmawati (2022), yang juga memperlihatkan hasil positif serta signifikan dampak budaya organisasional pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai, aturan, dan keyakinan yang diterapkan secara konsisten, kompeten untuk membina tempat kerja yang kooperatif dan meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Jika dibandingkan antara dua

variabel yang berpengaruh signifikan, yaitu stres kerja dan budaya organisasional, terlihat bahwa stres kerja memiliki dampak paling kuat pada kepuasan kerja berdasarkan nilai *t-statistic* sebesar 3.417, lebih tinggi dibandingkan budaya organisasional sebesar 2.538. Adapun pada variabel kepuasan kerja, skor terendah terdapat pada indikator KS sebesar 4.357, sedangkan skor tertinggi pada indikator KS 01 sebesar 4.571. Secara keseluruhan, rata-rata skor kepuasan kerja menunjukkan kategori baik, yang berarti karyawan PDAM Tirta Binangun telah merasa cukup puas terhadap kondisi kerja dan budaya organisasi yang ada.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengidentifikasikan bahwa situasi tempat kerja, secara fisik ataupun nonfisik, tidak menjadi faktor utama ketika menentukan kepuasan karyawan, menurut temuan studi yang dilakukan di PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Temuan studi menjelaskan lingkungan kerja mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan pada kepuasan kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh stres kerja. Maknanya, ketika karyawan berada di bawah tekanan yang lebih tinggi, mereka cenderung kurang puas dengan pekerjaannya. Pernyataan tersebut mempertegas pentingnya pengelolaan stres kerja agar karyawan mampu bekerja secara optimal. Selain itu, penelitian menemukan bahwa budaya organisasional yang kuat, konsisten, serta mendukung karyawan mampu meningkatkan kontribusi mereka. Hasil tersebut mengindikasikan kepuasan kerja lebih dipengaruhi pengendalian stres kerja serta penerapan budaya organisasional yang positif daripada faktor lingkungan kerja. Skor terendah pada stres kerja menunjukkan masih adanya tekanan psikologis karyawan, sehingga perlu pengelolaan stres. Sedangkan skor terendah pada budaya organisasional menunjukkan perlunya peningkatan keberanian mengambil risiko dan inovasi. Kedua temuan ini menjadi saran perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hasil yang tidak signifikan pada dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menggali lebih dalam penyebabnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Alofan, F., Chen, S., & Tan, H. (2020). National cultural distance, organizational culture, and adaptation of management innovations in foreign subsidiaries: A fuzzy set analysis of TQM implementation in Saudi Arabia. *Journal of Business Research*, 109(10), 184–199. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.037>
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT PG Rajawali Ii Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274–288. <https://doi.org/10.35760/eb.2022.v27i2.4871>
- Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Fatmasari, & Badaruddin. (2022). Discipline, Motivation, Local Wisdom, And Work Environment On Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 26(3), 492–511. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i3.940>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning EMEA.
- Komang, N., Lestari, Y. D., Merta, I. K., & Widhiantara, I. K. (2024). The Influence of Work Environment and Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction through

- Organizational Culture at the Post Office of Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(5), 2017–2024. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i5.2532>
- Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 57–73. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3706.2022>
- Ndandara, V., A. Manafe, H., Yasinto, Y., & Man, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1416>
- Nurjanah, N. I. (2024). The Effect of Organizational Culture , Employee Empowerment and Emotional Intelligence on Job Satisfaction Through Organizational Commitment at PT . Madusari Nusaperdana. *International Journal of Economics Development Research*, 5(5), 4361–4382. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v5i5.4765>
- Nurtista, E., Ronny, & Emma, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasional, Dan Kinerja Karyawan: Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 166–186. <https://doi.org/10.32477/jrm.v11i2.929>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10–22. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Ridwan, M., Harahap, P., Sujito, Indarto, & Sulistyawati, A. I. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 28(1), 60–79. <https://doi.org/10.24912/je.v28i1.1398>
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89. <https://www.arcjournals.org/international-journal-of-managerial-studies-and-research/volume-3-issue-12/9>
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Slovin, E. (1960). *Slovin's formula for sampling technique*.
- Yanto, Y., Retno, P. S., & Sunita, D. (2024). The Influence Of Employee Work Stress And Employee Compensation On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(5), 89–98. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3>
- Yunardi, V., & Le, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan Di Bidang Laboratorium Farmasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 80–91. <https://doi.org/10.24912/jmie.v7i1.21978>
- Yusuf. (2020). The role of organizational culture of private universities on lecturer satisfaction and trust. *Journal of Educational and Social Research*, 10(1), 167–172. <https://doi.org/10.36941/jesr-2020-0015>