

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM

Kadek Eva Fitriani^{1*}, Ni Nyoman Juli Nuryani², I Ketut Sudarnaya³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma
e-mail: evafitriani284@gmail.com, komangjulinuryani060776@gmail.com,
sudarnaya@gmail.com

Diterima: 23/06/2026; Direvisi: 26/07/2026; Diterbitkan: 09/09/2026;

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan menjadi kunci krusial bagi keberlangsungan institusi keuangan mikro dalam menghadapi persaingan, yang mana hal ini sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya. Berangkat dari pemikiran tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Manik Sedana Artha, Singaraja. Studi ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh staf aktif koperasi yang berjumlah 65 orang sebagai populasi. Mengingat jumlahnya yang terbatas, teknik sensus atau sampel jenuh diterapkan agar seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden. Data primer dihimpun melalui penyebaran kuesioner terstruktur, kemudian diuji menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, ditemukan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi positif dan signifikan sebesar 7,91% terhadap kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja juga terbukti membawa dampak positif dan signifikan dengan sumbangsih pengaruh sebesar 12,63%. Di antara semua variabel, insentif finansial menjadi faktor yang paling dominan dengan pengaruh positif signifikan mencapai 18,99%. Jika dilihat secara bersama-sama (simultan), ketiga variabel independen ini memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 39,5%, sementara 60,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi sangat bergantung pada kebijakan insentif yang adil serta penciptaan suasana kerja yang mendukung. **Kata Kunci:** budaya organisasi, lingkungan kerja, insentif, kepuasan kerja

ABSTRACT

Employee job satisfaction is crucial for the sustainability of microfinance institutions in facing competition, which is highly dependent on the effectiveness of human resource management. Based on this consideration, this study was conducted to analyze the influence of organizational culture, work environment, and incentives on employee job satisfaction levels at the Manik Sedana Artha Savings and Loan Cooperative (KSP), Singaraja. This study was designed using a quantitative approach involving all 65 active cooperative staff as the population. Given the limited number, a census technique or saturated sampling was applied to ensure that all members of the population could be respondents. Primary data were collected through the distribution of structured questionnaires, then tested using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. Based on the partial test results, it was found that organizational culture had a positive and significant contribution of 7.91% to job satisfaction. The work environment was also proven to have a positive and significant impact with a contribution of

12.63%. Among all variables, financial incentives were the most dominant factor with a significant positive influence reaching 18.99%. When viewed together (simultaneously), these three independent variables have a significant influence with a coefficient of determination (R^2) of 39.5%, while the remaining 60.5% is influenced by other factors outside this research model. This study concludes that strategic efforts to improve cooperative employee job satisfaction are highly dependent on fair incentive policies and the creation of a supportive work environment.
Keywords: organizational culture, work environment, incentives, job satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan operasionalnya, sebuah organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia sebagai penggerak utama untuk mencapai target strategis. Kemajuan suatu lembaga tidak lagi hanya diukur dari besarnya modal finansial atau kecanggihan teknologi yang dimiliki, tetapi juga dari kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik dapat mendorong peningkatan efisiensi kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Andre & Santoso, 2022).

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM dalam organisasi dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan evaluasi individu terhadap pekerjaannya, termasuk sejauh mana harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi selama bekerja (Sinaga & Tarigan, 2024). Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, dan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan manajerial, seperti penurunan kualitas pelayanan, peningkatan absensi, hingga meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*) (Inayah & Rohmah, 2021). Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu menjadi perhatian penting dalam pengelolaan SDM organisasi.

Secara teoritis, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan insentif. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman nilai dan norma perilaku yang mengarahkan anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun hubungan sosial, dapat menciptakan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, insentif merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi atau pencapaian karyawan yang dapat mendorong motivasi kerja (Adiyanti & Nugraha, 2023). Ketiga faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena berkaitan langsung dengan pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Sebagai lembaga keuangan mikro yang berbasis di Singaraja, Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Manik Sedana Artha dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Aktivitas koperasi sangat bertumpu pada kepercayaan nasabah dan asas kekeluargaan sehingga kondisi kerja dan kepuasan karyawan yang berada pada garda depan pelayanan perlu mendapatkan perhatian. Kepuasan kerja karyawan menjadi penting karena berkaitan dengan keberlangsungan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target lembaga.

Namun, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya berjalan di lapangan. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat kesenjangan (*gap*) antara harapan karyawan dan kondisi yang mereka rasakan di KSP Manik Sedana Artha. Beberapa karyawan mengeluhkan ketidakseimbangan antara beban kerja harian yang tinggi dengan skema insentif yang diterima. Selain itu, kejelasan mengenai jenjang karier atau promosi jabatan juga masih dirasakan minim. Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil pra-survei terhadap 10 orang karyawan yang menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan, khususnya pada aspek kecukupan kompensasi

finansial dan transparansi promosi jabatan. Apabila kondisi tersebut tidak diperhatikan, produktivitas koperasi berpotensi mengalami gangguan dalam jangka panjang.

Selain kesenjangan fenomena di lapangan, penelitian ini juga didasarkan pada adanya *research gap* dari hasil penelitian terdahulu dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Penelitian Kiky & Adiputra (2021) serta Putri & Yulianti (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Yuliamir et al. (2022) dan Chairunnisa et al. (2020), yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dalam konteks tertentu tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kepuasan kerja masih perlu dikaji pada konteks organisasi yang berbeda.

Adapun kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap institusi keuangan mikro berbentuk koperasi simpan pinjam di Singaraja yang menerapkan nilai budaya kerja lokal "5K", yaitu Kepercayaan, Kejujuran, Keprofesionalan, Keanggotaan, dan Kesempurnaan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan sensus dengan melibatkan seluruh staf aktif sebagai responden, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan pada objek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan insentif secara parsial, tetapi juga menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut secara simultan dalam konteks operasional KSP Manik Sedana Artha Cabang Singaraja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Manik Sedana Artha, Singaraja, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen koperasi dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji dan menjelaskan hubungan pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pelaksanaan riset lapangan dilakukan pada bulan April-Mei 2026 bertempat di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Manik Sedana Artha Cabang Singaraja yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 25E, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali.

Populasi target dalam penelitian ini mencakup seluruh staf aktif yang bekerja di KSP Manik Sedana Artha Cabang Singaraja dengan jumlah total 65 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif terbatas dan terjangkau, penelitian ini menerapkan teknik penarikan sampel jenuh atau sensus (*total sampling*). Melalui metode ini, keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 65 karyawan secara otomatis dijadikan sebagai unit sampel sekaligus responden dalam pengumpulan data.

Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden menggunakan instrumen kuesioner terstruktur yang disebarakan secara luring. Untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel penelitian, digunakan Skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 untuk pernyataan "Sangat Tidak Setuju" (STS) hingga skor 5 untuk pernyataan "Sangat Setuju" (SS). Butir pernyataan dalam kuesioner dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator masing-masing variabel. Instrumen tersebut kemudian diuji validitas dan

reliabilitasnya menggunakan program SPSS sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Penyusunan butir pernyataan dalam kuesioner didasarkan pada pengembangan instrumen berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Ukur
Budaya Organisasi (X_1)	1. Inovatif memperhitungkan resiko	Likert 1-5
	2. Memberikan perhatian terhadap detail	
	3. Berorientasi pada hasil	
	4. Berorientasi pada kepentingan karyawan	
	5. Agresif dalam bekerja	
	6. Mempertahankan stabilitas kerja	
Lingkungan Kerja (X_2)	1. Kerjasama team	Likert 1-5
	2. Komunikasi sesama rekan kerja	
	3. Komunikasi atasan dengan bawahan	
	4. Komunikasi bawahan dengan atasan	
Insentif (X_3)	1. Kesesuaian kinerja	Likert 1-5
	2. Jumlah waktu kerja	
	3. Senioritas	
	4. Keadilan	
	5. Kelayakan	
Kepuasan Kerja (Y)	1. kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Likert 1-5
	2. kepuasan terhadap gaji dan imbalan finansial	
	3. kepuasan terhadap promosi/jenjang karier	
	4. kepuasan terhadap atasan	
	5. kepuasan terhadap rekan kerja	

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan pengujian kualitas instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Bivariate Pearson Correlation) antara skor setiap item dengan skor total variabel. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar daripada r-tabel (0,244) pada taraf signifikansi 5%. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimum 0,60.

Tahapan analisis data selanjutnya meliputi uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser, dan autokorelasi. Pengujian tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Apabila ditemukan indikasi heteroskedastisitas, estimasi parameter regresi dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan heteroskedasticity-consistent robust standard errors (HC3) sehingga standar error dan inferensi statistik tetap dapat digunakan secara lebih andal.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial diuji menggunakan uji t, sedangkan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen diuji menggunakan uji F. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Pengambilan keputusan terhadap hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%

($\alpha = 0,05$). Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$, sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$, hipotesis dinyatakan tidak didukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pemodelan regresi, peneliti memastikan bahwa instrumen kuesioner yang disebarakan kepada 65 responden memiliki kualitas data yang valid dan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian evaluasi butir pernyataan, diperoleh hasil ringkasan kualitas instrumen yang disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi (X_1)	BO1	0,724	0,244	0,911
	BO2	0,685	0,244	
	BO3	0,741	0,244	
	BO4	0,812	0,244	
	BO5	0,699	0,244	
	BO6	0,703	0,244	
Lingkungan Kerja (X_2)	LK1	0,615	0,244	0,820
	LK2	0,732	0,244	
	LK3	0,688	0,244	
	LK4	0,750	0,244	
Insentif (X_3)	IN1	0,789	0,244	0,899
	IN2	0,811	0,244	
	IN3	0,674	0,244	
	IN4	0,720	0,244	
	IN5	0,835	0,244	
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,654	0,244	0,754
	KK2	0,711	0,244	
	KK3	0,698	0,244	
	KK4	0,743	0,244	
	KK5	0,682	0,244	

(Sumber: Data Primer Diolah 2026)

Berdasarkan paparan data pada Tabel 2, semua nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) untuk masing-masing butir indikator pernyataan berada jauh di atas ambang batas kritis r-tabel yaitu 0,244. Dengan demikian, seluruh butir instrumen dikategorikan valid. Selain itu, indeks keandalan data melalui koefisien *Cronbach's Alpha* untuk seluruh konstruk variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen disimpulkan sangat reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menerapkan empat pengujian asumsi klasik untuk menjamin keabsahan model regresi linear berganda agar bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).

Uji Normalitas

Evaluasi sebaran data menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai parameter koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut melampaui rentang batas minimum 0,05, residual dari pemodelan regresi ini terbukti berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Penilai gejala hubungan akut antar variabel bebas diperiksa melalui parameter nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketiga variabel memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan besaran skor VIF di bawah angka 10, sehingga disimpulkan model regresi bebas dari bias multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Insentif memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas pada model. Oleh karena itu, untuk memperoleh estimasi parameter dan pengujian hipotesis yang tetap valid, analisis regresi dilakukan menggunakan heteroskedasticity-consistent robust standard errors (HC3). Pendekatan HC3 menghasilkan standar error yang telah dikoreksi terhadap heteroskedastisitas sehingga pengujian statistik tetap dapat diinterpretasikan secara andal. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	t	Sig.
Budaya Organisasi	-0,094	0,925
Lingkungan Kerja	-1,074	0,287
Insentif	2,266	0,027

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,925 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,287. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut. Sebaliknya, variabel Insentif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi, khususnya yang berkaitan dengan variabel Insentif. Oleh karena itu, analisis regresi selanjutnya menggunakan heteroskedasticity-consistent robust standard errors (HC3). Penggunaan HC3 dilakukan untuk mengoreksi standar error akibat adanya heteroskedastisitas, sehingga pengujian signifikansi koefisien regresi dan inferensi statistik tetap dapat dilakukan secara lebih andal.

Uji Autokorelasi

Melalui perhitungan statistik *Durbin-Watson* diperoleh nilai hitung sebesar 1,870. Nilai ini berada pada rentang aman pengujian yang berarti model bebas dari autokorelasi berantai.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji T)

Estimasi pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Insentif (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil estimasi koefisien regresi dan pengujian parsial disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Std. Error	t-hitung	Signifikansi
(Constant)	3,984	2,235	1,782	0,079
Budaya Organisasi (X1)	0,158	0,058	2,699	0,009
Lingkungan Kerja (X2)	0,363	0,097	3,748	<0,001
Insentif (X3)	0,291	0,069	4,230	<0,001

(Sumber: Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,158$; $p = 0,009$). Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan

signifikan ($B = 0,363$; $p < 0,001$), demikian pula Insentif ($B = 0,291$; $p < 0,001$). Dengan demikian, ketiga variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Di antara ketiganya, Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi terbesar.

Merujuk pada parameter matematis pada Tabel 4, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3,984 + 0,158X_1 + 0,363X_2 + 0,291X_3$$

Selain menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen, penelitian ini juga menghitung besarnya kontribusi parsial setiap variabel terhadap kepuasan kerja menggunakan koefisien determinasi parsial. Hasil perhitungan tersebut disajikan pada Tabel 3.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Standardized Beta	Zero Order	Kontribusi Parsial
Budaya Organisasi	0,272	0,291	7,91%
Lingkungan Kerja	0,375	0,337	12,63%
Insentif	0,425	0,447	18,99%
Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	–	–	39,50%

(Sumber: Data Primer Diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5, hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan sebagai berikut.

1. **Budaya Organisasi (X_1)** memiliki nilai t-hitung sebesar 2,699 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,670 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Dengan demikian H_1 diterima, yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial pada Tabel 4, variabel ini memberikan kontribusi sebesar **7,91%**.
2. **Lingkungan Kerja (X_2)** memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,748 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,670 dengan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kontribusi parsial variabel ini sebesar **12,63%** sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.
3. **Insentif (X_3)** memiliki nilai t-hitung sebesar 4,230 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,670 dengan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$. Oleh karena itu H_3 diterima, sehingga Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan Tabel 4, variabel ini memberikan kontribusi parsial terbesar yaitu **18,99%**.
4. **Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dilakukan Uji F sebagaimana disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
Regression	131,123	3	43,708	13,299	<0,001
Residual	200,477	61	3,287		
Total	331,600	64			

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 5, diperoleh nilai F-hitung sebesar 13,299 dengan nilai signifikansi $<0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP Manik Sedana Artha Cabang Singaraja.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,395 atau 39,50%. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 39,50%, sedangkan sisanya sebesar 60,50% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung sebesar 2,699 yang lebih besar daripada t-tabel (1,670) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($<0,05$). Selain itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial, Budaya Organisasi memberikan kontribusi sebesar 7,91% terhadap variasi kepuasan kerja karyawan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di KSP Manik Sedana Artha Cabang Singaraja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Budaya organisasi yang mendorong inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, kepedulian terhadap karyawan, agresivitas kerja, serta stabilitas organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Dewi et al. (2025), budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Ketika nilai-nilai tersebut dipahami dan diterapkan secara konsisten, karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi sehingga kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Wijaya & Kiswoyo (2025), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan motivasi sekaligus kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Adha et al. (2021), Nurhamida & Sitio (2025), serta Prayuda et al. (2025) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja meskipun kontribusinya (7,91%) masih lebih rendah dibandingkan lingkungan kerja maupun insentif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nilai t-hitung sebesar 3,748 lebih besar daripada t-tabel (1,670) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial, variabel ini memberikan kontribusi sebesar 12,63%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi kerja sama tim, komunikasi antarrekan kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan, serta komunikasi bawahan kepada atasan. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih nyaman sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Wahid (2025), lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga hubungan sosial yang terjalin dalam organisasi. Apabila

komunikasi berjalan dengan baik dan hubungan antarpegawai harmonis, maka konflik dapat diminimalkan dan kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Natania & Martha (2023), Nofriandi et al. (2025), serta Novarini (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dibandingkan budaya organisasi, lingkungan kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 12,63%.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Insentif merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,230 yang lebih besar daripada t-tabel (1,670) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Berdasarkan koefisien determinasi parsial, insentif memberikan kontribusi sebesar 18,99%, tertinggi dibandingkan variabel lainnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja, masa kerja, senioritas, keadilan, dan kelayakan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh penghargaan finansial sesuai dengan kontribusinya cenderung merasa lebih dihargai sehingga memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Wisanggeni et al. (2024), sistem insentif yang adil merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pemberian insentif yang sesuai juga mendorong karyawan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ibrahim et al. (2022), Sulistyawati & Siagian (2021), serta Fausia & Kuswinarno (2024) yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dibandingkan variabel lainnya, insentif memberikan kontribusi terbesar (18,99%), sehingga dapat dikatakan sebagai faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di KSP Manik Sedana Artha Cabang Singaraja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nilai F-hitung sebesar 13,299 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,395 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 39,50% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 60,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, beban kerja, maupun peluang pengembangan karier.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor dalam organisasi. Budaya organisasi menciptakan nilai dan norma kerja, lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan insentif menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga perlu dikelola secara terpadu oleh manajemen koperasi.

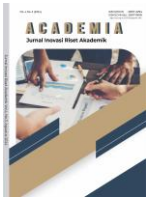
KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP Manik Sedana Artha Cabang Singaraja, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan kontribusi sebesar 7,91%, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 12,63%, sedangkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 18,99% dan menjadi variabel dengan kontribusi parsial terbesar. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 39,50% variasi Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan 60,50% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu memperhatikan penguatan budaya organisasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian insentif yang sesuai dan adil.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah KSP Manik Sedana Artha Cabang Singaraja perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek yang dapat mendukung kepuasan kerja karyawan. Manajemen dapat memperkuat budaya organisasi melalui penerapan nilai kerja yang konsisten, meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja serta komunikasi internal, dan mengembangkan sistem insentif yang transparan, adil, dan sesuai dengan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti karena model penelitian ini baru mampu menjelaskan 39,50% variasi kepuasan kerja. Variabel seperti employee engagement, kompetensi, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Wahyudi, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 143-154. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.4647>
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166-176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- Chairunnisa, S., Marpaung, F. K., & Rangkuti, D. A. (2020). Pengaruh insentif, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pada PT Sinar Graha Indonusa. *Warta Dharmawangsa*, 14(1). <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i1.539>
- Dewi, N. M. T. P., Agustina, M. D. P., & Wulandari, N. L. A. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Human Capital Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan Di Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 5(2), 297-315. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank Bri. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6). <https://doi.org/10.62281/v2i6.570>
- Ibrahim, M. R., Yantu, I., & Rahman, E. (2023). Pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nenggapratama Mobil Indo Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 1280-1286. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i3.23287>



- Inayah, N., & Rohmah, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 2(2), 60-80. <https://ejournal.uimsya.ac.id/index.php/JESDar/article/view/1104>
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122-2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Nofriandi., Hardianty, S., & Zulfahmi, J. (2025). Analisis Tata Ruang Kantor Dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Di Sman 4 Wira Bangsa Meulaboh. *Skills: Jurnal Riset dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 79-86. <https://doi.org/10.47498/skills.v4i1.5571>
- Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Sandeni, P. S. (2025). Pengaruh Transformational Leadership, Kerjasama Tim, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan UD. Lombok. *EMAS*, 6(2), 516-530. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11334>
- Nurhamida, P., & Sitio, V. S. S. (2025). Pengaruh Kesehatan Mental Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(2), 47-55. <https://doi.org/10.54371/jms.v4i2.889>
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 2(02), 10-19. <https://doi.org/10.7777/vcg5xm67>
- Putri, M. N., & Yulianti, P. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Insentif Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bank Btpn Kc Padang. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 2(1), 1835-1844. <https://jurnal.globalsciences.com/index.php/jbem/article/view/663>
- Sinaga, R. V., & Tarigan, I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Karya Murni Binjai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 154-161. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/3494
- Sulistiyawati, D., & Siagian, R. (2021). Pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan astrido toyota pondok indah. *JEBI| Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 11-18. <https://doi.org/10.36310/jebi.v16i1.192>
- Wahid, A. S. (2025). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 4(2), 794-804. <https://doi.org/10.64626/jmbo.v4i2.603>
- Wijaya, B., & Kiswoyo, K. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Kopinan 24 Pati. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 14(3), 1066-1076. <https://doi.org/10.31959/jm.v14i3.3083>
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116-131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>
- Yuliamir, H., Priyanto, E., Rahayu, E., Yulianto, H., & Palupiningtyas, D. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan House Keeping Departemen Hotel Alexander Tegal: Ditinjau Dari Aspek Komunikasi, Budaya Organisasi dan Insentif: Ditinjau dari Aspek Komunikasi, Budaya Organisasi dan Insentif. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i1.45279>

