

Pengaruh Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur

Adil Trimala Sahid¹, Zulkarnen Mora², Dhian Rosalina³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samudra Langsa Aceh, adiltrimalasyahid@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samudra Langsa Aceh, zulkarnen.mora@unsam.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samudra Langsa Aceh, dhian.rosalina@unsam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah pengaruh budaya organisasi dan konflik kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 52 orang pegawai sebagai responden. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linier berganda yang didukung oleh uji statistik seperti uji t, uji F, serta penghitungan koefisien determinasi guna memperoleh hasil yang akurat. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh model regresi sebagai berikut: $Y = 1,982 + 0,746X_1 - 0,377X_2$. Temuan dari uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara konflik kerja berdampak negatif terhadap variabel tersebut. Melalui uji F, diketahui bahwa kedua variabel independen, yakni budaya organisasi dan konflik kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, nilai adjusted R^2 sebesar 0,455 mengindikasikan bahwa 45,5% variasi dalam kepuasan kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung serta mengelola konflik secara efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study is intended to examine the influence of organizational culture and work conflict on the level of employee job satisfaction at the East Aceh District Environment Office. This study used a quantitative approach involving 52 employees as respondents. To test the hypothesis, multiple linear regression analysis was used, supported by statistical tests such as the t test, F test, and calculation of the coefficient of determination to obtain accurate results. Based on the analysis results, the regression model is obtained as follows: $Y = 1.982 + 0.746X_1 - 0.377X_2$. Findings from the t-test show that organizational culture exerts a significant positive influence on job satisfaction, while work conflict negatively impacts the variable. Through the F test, it is known that both independent variables, namely organizational culture and work conflict, simultaneously have a significant influence on job satisfaction, with a significance value of 0.000. In addition, the adjusted R^2 value of 0.455 indicates that 45.5% of the variation in job satisfaction is explained by the two variables, while the remaining 54.5% is influenced by other factors outside this study. These findings emphasize the importance of building a supportive organizational culture and managing conflict effectively to create a harmonious work environment and encourage increased employee job satisfaction

Keywords : Culture, Work Conflict, Job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, lingkungan kebersihan menjadi sebuah permasalahan yang krusial dan harus diatasi sesegera mungkin. Lingkungan yang baik dapat berupa seperti lingkungan yang bebas dari sampah dan bebas dari pencemaran lingkungan/limbah sisa hasil pembuangan Pabrik/Umkm setempat, dengan lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi pola hidup masyarakat sekitar.



Lingkungan yang tidak terjaga kebersihannya bukan hanya disebabkan oleh penumpukan sampah, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh pencemaran udara, air, dan tanah. Dengan demikian, keterlibatan instansi pemerintah menjadi hal yang krusial dalam menangani permasalahan pengelolaan limbah serta memastikan kebersihan tetap terpelihara. Seperti yang dilakukan oleh instansi pemerintah yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur untuk dapat memastikan kebersihan tetap terjaga. Dalam bidang ini, Dinas Lingkungan Hidup sebagai institusi yang berperan strategis dalam pengelolaan dan pelestarian lingkungan, dituntut untuk mencapai performa yang maksimal. Kinerja pegawai di instansi ini menjadi elemen kunci dalam mewujudkan tujuan-tujuan tersebut (Lailia, 2014).

Organisasi adalah sebuah sarana atau tempat bagi individu untuk berinteraksi satu sama lain. Interaksi tersebut terjadi karena adanya kesamaan dalam persepsi, nilai, dan sikap di antara para anggotanya (Mora & Riza, 2016). Pada akhirnya, budaya organisasi turut andil dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, karena budaya ini mampu memberikan dampak besar terhadap kinerja ekonomi jangka panjang (Primasheila dkk, 2017:25). Budaya organisasi merepresentasikan seperangkat nilai yang diyakini bersama oleh sebuah instansi, yang terbentuk melalui proses refleksi diri, seleksi prinsip-prinsip utama, serta evaluasi yang dilakukan secara berkesinambungan. Nilai-nilai tersebut kemudian dihargai dan diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi, menjadi pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan (Umi dkk, 2022:82). Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang positif, sehingga mendukung kelancaran dalam meraih sasaran organisasi. Contohnya seperti, apabila setiap pegawai konsisten menerapkan disiplin dalam pelaksanaan tugas, baik secara individu maupun dalam kerja tim, maka nilai-nilai tersebut akan berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif serta meningkatkan produktivitas di lingkungan organisasi. Budaya tersebut kemudian dapat menumbuhkan komitmen serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan (Kusnadi dkk, 2020:2). Sejalan dengan (Eka dkk, 2017:6613) Budaya organisasi terbukti secara nyata memberikan dampak positif yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap nilai, norma, dan praktik yang dijalankan dalam organisasi, maka tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat seiring dengan terbentuknya rasa memiliki, kenyamanan, serta keterlibatan dalam lingkungan kerja tersebut. Sebaliknya (Chandra dkk, 2018:152) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi dibangun dan dijalankan secara kuat, konsisten, dan selaras dengan nilai-nilai pegawai, maka hal tersebut mampu meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Semakin efektif implementasi budaya tersebut baik dari segi komunikasi, kepemimpinan, maupun nilai-nilai yang dijunjung tinggi, maka pegawai akan merasakan dampak yang lebih positif dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari.

Selain budaya organisasi, konflik kerja juga merupakan faktor yang tak terelakkan dalam perusahaan atau instansi pemerintah. Konflik kerja berfungsi sebagai pedoman bagi pegawai dalam menjaga perilaku yang baik, membimbing interaksi dengan rekan kerja, serta menjadi acuan dalam pengambilan keputusan (Muliadi, 2023:30). Konflik sering terjadi pada antar pegawai disebabkan adanya perbedaan pandangan antara satu dengan lainnya. Konflik kerja dapat dipandang sebagai suatu gejala yang muncul ketika individu atau kelompok dalam organisasi

menampilkan sikap atau perilaku yang tidak sejalan, atau bahkan bertentangan, dengan individu atau kelompok lainnya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja Baik individu maupun semua pihak yang terlibat (Umam , 2015:235). Konflik besar dapat membuat para pegawai merasa tidak nyaman, Konflik merupakan pertentangan atau persaingan yang terjadi antara dua pihak dengan indikasi adanya konflik terbuka dan tindakan yang disengaja untuk menghambat keberhasilan antara satu sama lain (Pardita, 2020:825). Sejalan dengan (Afrizal dkk, 2014:8) Konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut memainkan peran krusial dalam membentuk tingkat kepuasan di tempat kerja. Penurunan tingkat konflik kerja akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, sehingga penting untuk menerapkan pengelolaan konflik yang bijaksana melalui sistem manajemen konflik yang efektif.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, penting bagi setiap instansi untuk memastikan bahwa sumber daya manusianya merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi aspek strategis dalam membentuk SDM yang berkualitas, karena apabila kebutuhan akan kepuasan kerja tidak terpenuhi, hal tersebut dapat berakibat pada menurunnya kualitas hasil kerja, tidak tercapainya target, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan (Arifuddin dkk, 2021:24).

Kepuasan kerja pada pegawai mencerminkan respon emosional dan perilaku yang muncul sebagai hasil dari penilaian mereka terhadap kondisi atau situasi kerja yang dihadapi (Afandi, 2018:74). Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pegawai terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerjanya, termasuk kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi pengalaman kerja secara keseluruhan (Sutrisno, 2019:74). Kepuasan kerja dapat diukur dari kondisi emosional yang dirasakan pegawai, baik menyenangkan maupun tidak, dalam memandang dan menjalani pekerjaan yang mereka lakukan (Sutrisno, 2019:75). Pegawai yang menunjukkan komitmen organisasi dapat dikenali melalui kesiapan mereka dalam bekerja serta rasa tanggung jawab yang tinggi, yang pada gilirannya mendorong keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan (Mora dkk, 2024:439). Kepuasan kerja merupakan aspek yang bersifat subjektif bagi setiap individu, karena tingkat kepuasan yang dirasakan dapat berbeda antara satu pegawai dengan yang lainnya. Secara umum, kepuasan kerja tercermin dari adanya perasaan emosional yang positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan (Rizki dkk, 2025:284).

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2015:226) mendefinisikan Budaya organisasi diartikan sebagai sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi dan menjadi ciri khas yang membedakannya dari organisasi lainnya. Menurut Fahmi (2020:50) Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara kebutuhan individu dengan budaya yang sudah berkembang dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Addin (2022:278) Budaya organisasi menggambarkan keterkaitan yang khas antara norma, nilai, kepercayaan, dan pola perilaku yang membentuk karakteristik cara suatu kelompok atau individu menyelesaikan tugas atau pekerjaan.



Pengertian Konflik Kerja

Menurut Hamali (2018:235) konflik merupakan gejala yang muncul ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan terhadap pihak lain, sehingga berdampak pada kinerja salah satu atau seluruh pihak yang terlibat. Konflik dipahami sebagai pertentangan antara kebutuhan, nilai, dan kepentingan yang dirasakan nyata oleh anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2014:137) mendefinisikan konflik sebagai suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa dirugikan atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain terhadap hal-hal yang dianggap penting bagi dirinya. Menurut Aprilia dkk (2022:274) menyatakan bahwa konflik dalam organisasi adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk dan karakteristik, serta menghambat hubungan baik antar individu maupun kelompok dalam organisasi.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:75) kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan ini tercermin dari perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui sikap positif terhadap pekerjaan serta terhadap berbagai aspek yang dihadapi di lingkungan kerja. Menurut Waterkamp dkk (2017:2810) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi. Kepuasan kerja dipandang sebagai faktor signifikan yang dapat memengaruhi kepuasan hidup seseorang, mengingat sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Sedangkan menurut Noor, (2015:257) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu secara langsung meningkatkan produktivitas pegawai. Namun, ketidakpuasan pegawai cenderung menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, serta berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja dibandingkan dengan pegawai yang merasa puas.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengeksplorasi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan penekanan pada pengaruh budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur yang beralamat di Jl. Medan-Banda Aceh, Seuneubok Teungoh, Idi Rayeuk, Kabupaten Aceh Timur, Aceh Kode Pos : 24454. Penelitian ini berlangsung mulai bulan Maret 2024 sampai dengan Januari 2025. Penelitian ini menerapkan metode **nonprobability sampling** dengan pendekatan **sampling jenuh**. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang terlibat dalam kegiatan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur, dengan total jumlah responden sebanyak 52 orang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Nilai konstanta sebesar 1,981 dalam model regresi mengindikasikan bahwa meskipun variabel Budaya Organisasi (X1) dan Konflik Kerja (X2) bernilai nol, tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur tetap berada pada tingkat dasar tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor

lain di luar kedua variabel tersebut yang turut mempengaruhi dan menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai.

Koefisien regresi sebesar 0,746 untuk variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan adanya hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai. Artinya, Setiap kenaikan satu unit pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja sebesar 0,746 unit, dengan anggapan bahwa variabel konflik kerja tetap konstan. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang solid dan positif memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Koefisien regresi sebesar -0,377 pada variabel konflik kerja (X2) mengindikasikan adanya pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, setiap pengurangan satu satuan pada tingkat konflik kerja akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,377 satuan, asalkan budaya organisasi tetap tidak berubah. Temuan ini menegaskan bahwa semakin rendah tingkat konflik kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, setelah evaluasi dan eliminasi indikator-indikator yang tidak memenuhi kriteria, ditemukan adanya variasi nilai korelasi antar item. Meskipun demikian, semua item yang tersisa memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,365 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, setiap item dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan cocok untuk digunakan dalam analisis selanjutnya, karena dapat secara akurat menggambarkan konstruk yang diukur. Dengan demikian, uji validitas ini telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga data yang diperoleh sah dan siap digunakan dalam tahap pengujian berikutnya.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih dari 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen atau kuesioner dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang cukup baik. Dengan demikian, kuesioner tersebut dinilai reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian.

Hasil uji normalitas mengindikasikan bahwa nilai residual terdistribusi normal, yang dapat dilihat dari pola titik pada diagram Normal Probability Plot. Titik-titik yang tersebar mengikuti garis diagonal pada diagram tersebut mengindikasikan bahwa distribusi residual bersifat normal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel budaya organisasi dan konflik kerja masing-masing adalah 0,969, dan nilai VIF tercatat sebesar 1,032. Kedua hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen, karena nilai tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi kuat antara variabel-variabel independen dalam penelitian ini, sehingga model regresi yang digunakan sah untuk analisis lebih lanjut.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya ketidaksesuaian varians residual di antara observasi dalam model regresi. Apabila varians residual tersebut konsisten atau seragam di seluruh pengamatan, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas. Namun, jika ditemukan perbedaan varians yang signifikan, ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang memenuhi asumsi homoskedastisitas, karena hal ini memastikan tidak adanya gangguan heteroskedastisitas yang dapat memengaruhi keabsahan model analisis.



Uji t dilakukan untuk menilai apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara terpisah dalam model regresi. Dalam penelitian ini, fokus uji adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 guna menentukan apakah pengaruh variabel independen tersebut cukup kuat untuk mendukung hipotesis yang telah dirumuskan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara nyata berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan mendukung kebenaran hipotesis tersebut.
2. Hasil signifikansi variabel konflik kerja menunjukkan nilai sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian, konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan sah dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 24,364 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis simultan dapat diterima. Dengan kata lain, budaya organisasi dan konflik kerja secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Oleh sebab itu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sah dan didukung oleh data empiris.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,455 mengindikasikan bahwa 45,5% variasi dalam tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan konflik kerja. Adapun sisanya, sebesar 54,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung penerimaan hipotesis pertama, yang menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi nyata terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. Artinya, semakin positif persepsi pegawai terhadap budaya organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan (Eka dkk, 2017). Budaya organisasi yang mengedepankan komunikasi yang transparan, memberikan apresiasi terhadap kontribusi individu, serta menghargai ide-ide kreatif, dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, budaya kerja yang mendorong keterlibatan aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan mampu menumbuhkan rasa memiliki serta meningkatkan tanggung jawab individu terhadap tugas dan peran mereka dalam organisasi, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kepuasan kerja. Budaya yang menekankan kerja sama dan saling menghormati juga akan membangun hubungan kerja yang harmonis, yang berdampak positif terhadap tingkat kepuasan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan dalam studi sebelumnya oleh Damayanti dan Ismiyati (2022), Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan mendukung sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyenangkan, dan memotivasi.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t memperlihatkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mempertegas bahwa hipotesis mengenai pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat negatif, yang berarti peningkatan intensitas konflik kerja berkorelasi dengan penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, konflik yang terjadi di tempat kerja berpotensi mereduksi rasa puas pegawai terhadap pekerjaan mereka (Afrizal dkk, 2014). Apabila konflik tidak dikelola secara efektif, kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, pengelolaan konflik yang tepat dapat membangun relasi kerja yang lebih harmonis serta berkontribusi terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup, pengelolaan konflik menjadi penting untuk menjaga semangat kerja dan memastikan tercapainya tujuan organisasi, yaitu pelestarian lingkungan yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan dalam studi sebelumnya oleh Pardita dan Surya (2020), bahwa Konflik kerja terbukti memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa keberadaan konflik dalam lingkungan kerja berpotensi menurunkan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi intensitas konflik, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dialami.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Analisis regresi yang dilakukan untuk menguji pengaruh bersama antara budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 22,281 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari nilai kritis 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan dalam studi sebelumnya oleh Andika dan Irmayanti (2021) telah melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sinarartha Bali Money Charger Kabupaten Badung". Hasil penelitian dari Saputra dan Adnyani (2017) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Menurut para ahli tersebut, budaya organisasi dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa:



1. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana nilai-nilai seperti keterbukaan, saling menghargai, kerja sama tim, dan kepercayaan antarsesama pegawai menjadi bagian dari keseharian organisasi. Pegawai yang bekerja dalam suasana yang mendukung, inklusif, dan menghargai kontribusi individu cenderung merasa lebih dihargai, lebih termotivasi, serta memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini berdampak positif terhadap kepuasan kerja mereka, karena mereka merasa nyaman, aman secara psikologis, dan dapat mengembangkan diri secara optimal. Lebih jauh, budaya organisasi yang positif juga memperkuat keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan loyalitas, serta mengurangi niat untuk berpindah kerja. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai landasan perilaku, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang puas, produktif, dan berorientasi pada kinerja.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Konflik yang terjadi di tempat kerja, baik yang bersifat interpersonal antar sesama rekan kerja maupun yang melibatkan hubungan antara atasan dan bawahan, dapat menciptakan ketegangan, ketidakharmonisan, dan gangguan psikologis yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan perasaan stres, cemas, frustrasi, bahkan burnout pada pegawai. Selain itu, konflik yang terus berlangsung juga dapat mengganggu komunikasi, menghambat kolaborasi tim, dan mengurangi rasa percaya antarsesama pegawai. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja menurun, karena pegawai merasa tidak nyaman, tidak dihargai, dan tidak didukung oleh lingkungan kerjanya. Penurunan kepuasan ini pada akhirnya juga dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja pegawai, serta meningkatkan potensi absensi dan turnover. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang efektif, guna meminimalisasi dampak negatif tersebut.
3. Secara simultan, budaya organisasi dan konflik kerja secara bersama-sama memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif berpotensi besar untuk meredam dampak negatif dari konflik kerja yang mungkin muncul dalam interaksi sehari-hari. Ketika suatu organisasi memiliki nilai-nilai yang menjunjung tinggi komunikasi terbuka, penyelesaian masalah secara konstruktif, dan penghargaan terhadap perbedaan pendapat, maka konflik yang terjadi dapat dikelola dengan lebih efektif tanpa menimbulkan ketegangan yang berkepanjangan. Dalam konteks ini, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai penyeimbang yang menjaga harmoni dan stabilitas lingkungan kerja. Artinya, meskipun konflik kerja tidak dapat dihindari sepenuhnya, keberadaan budaya organisasi yang mendukung dapat memperkecil pengaruh negatifnya terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, jika budaya organisasi lemah atau tidak mendukung, maka konflik yang muncul cenderung berkembang menjadi masalah yang lebih besar, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, sinergi antara budaya organisasi dan pengelolaan konflik menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memuaskan bagi seluruh pegawai.

Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan:

1. Budaya organisasi yang solid dan positif memiliki peranan yang sangat krusial dalam menciptakan dan meningkatkan rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur disarankan untuk secara konsisten mengembangkan serta memperkuat nilai-nilai inti organisasi yang mencerminkan komunikasi terbuka, rasa saling menghargai, tanggung jawab bersama, dan semangat kolaborasi antarsesama pegawai. Budaya organisasi yang demikian tidak hanya membentuk iklim kerja yang sehat, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menyelenggarakan program pelatihan, seminar, atau workshop secara berkala, yang menekankan pentingnya nilai-nilai budaya organisasi dan perilaku kerja yang profesional. Kegiatan tersebut juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mempererat hubungan antarpegawai lintas bidang, sekaligus menjadi wadah refleksi dan pembentukan komitmen bersama terhadap nilai-nilai organisasi yang ingin diwujudkan.
2. Konflik kerja yang muncul di lingkungan organisasi, apabila tidak ditangani secara tepat dan sistematis, dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini, Dinas Lingkungan Hidup perlu menerapkan strategi manajemen konflik yang efektif dan berkelanjutan. Salah satu langkah yang direkomendasikan adalah menyediakan mekanisme penyelesaian konflik yang terstruktur, seperti pembentukan tim mediasi internal, pemberian akses terhadap konselor kerja, atau pelatihan keterampilan komunikasi dan resolusi konflik kepada para pimpinan unit kerja serta staf. Dengan adanya mekanisme ini, konflik yang terjadi di lingkungan kerja dapat dikelola dan diselesaikan secara konstruktif, tanpa menimbulkan dampak jangka panjang yang merugikan terhadap hubungan antarpegawai maupun suasana kerja secara keseluruhan. Hal ini juga akan memperkuat budaya kerja yang sehat dan menciptakan lingkungan yang lebih suportif bagi peningkatan produktivitas dan kepuasan pegawai.
3. Keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan maupun program kerja organisasi terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa bahwa pandangan dan aspirasinya dihargai akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup disarankan untuk mendorong partisipasi aktif pegawai melalui forum diskusi internal, jajak pendapat, ataupun mekanisme umpan balik yang terstruktur dalam setiap perumusan dan evaluasi kebijakan. Selain itu, evaluasi kebijakan internal perlu dilakukan secara berkala, guna meninjau apakah kebijakan yang diterapkan masih relevan dengan kebutuhan dan harapan pegawai. Dengan pendekatan partisipatif ini, akan tercipta rasa memiliki dan kebersamaan yang lebih kuat di antara seluruh elemen organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja secara menyeluruh.



DAFTAR PUSTAKA

- Addin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS AISYIYAH BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10): 718–735. Tersedia di <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509>.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Edisi I ed. Riau: Zafana Publishing.
- Afrizal, P.R., Musadieg, M. Al, Ruhana, I., Administrasi, F.I. & Brawijaya, U. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. 8(1).
- Andika, Ary Wira & Irmayanti, N.P. (2021). Ary Wira Andika dan Ni Putu Irmayanti. *JENIUS Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3): 298–306.
- Aprilia, A.L., Hartono, E. & Wibowo, S.N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali li Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2): 274–288.
- Arifuddin, Maryadi & Gusti, D.H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Beban Kerja dan Kerjasama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai OPD Perkimtan Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, 2(1): 59–72.
- Chandra, T., Panjaitan, H.P. & Hidayat, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs*, 3(02): 142–155.
- Debitri Primasheila, Agustina Hanafi, S.A.B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikai Indonesia (PT Telkom) Wilayah Palembang. (1): 25–32.
- Eka, Saputra. Ayu, Adnyani, D. (2017). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. 6(12): 6592–6619.
- Evi Damayanti, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4): 151–160.
- Fahmi, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1): 47–59.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- I Putu Indra Pardita, I.B.K.S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan. 9(3): 819–840.
- Kusnadi, I.H., Suparman, A. & Mariene, I. (2020). kepada karyawannya. Kata Kunci : Kemampuan bekerja, Budaya Organisasi. 2(1): 1–20. Tersedia di <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>.
- Lailia, A.N. (2014). Gerakan Masyarakat Dalam Pelestarian Lingkungan Hidup. *Skripsi (Thesis)*. Universitas Airlangga, 1–21.

- Mora, Z. & Riza, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS ADECO Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Unsam*, 5(1): 506–515.
- Mora, Z., Syardiansah & Ranngsih, R. (2024). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 20(2): 148–159.
- Muliadi, M.Y. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Latexindo Toba Perkasa. *Jurnal Manejemen dan Bisnis*, 1(3): 30–42.
- Noor. (2015). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Rizki, S.Y., Junaida, Rosalina, D. (2025). Pengaruh Self-Efficacy Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama. 3(3): 283–290.
- Robbin, Stephen P., Timoty, A.J. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Index.
- Robbins, Stephen P, Timothy A, J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10 ed. Kencana.
- Umam Khaerul (2015). *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Umi Kalsum, Harlen Harlen, M.M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
- Waterkamp, C.I.A., Tawas, H. & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3): 2808–2818.