EMAS
Volume 7 Nomor 1, Januari (2026): 116-127
E-ISSN 2774-3020
DOI: https://doi.org/10.36733/emas.v7i1.13375

PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KONTRAK PADA INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) RUMAH SAKIT UMUM DI DAERAH KABUPATEN KLUNGKUNG

Ni Putu Ayu Gitaswari[1*], I Wayan Sukadana[2], I Wayan Widnyana[3]

[1,2,3] Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia
*korespondensi: ayugitaswari563@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di bagian IGD yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampel Jenuh, dimana penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lainnya seperti pengendalian internal, kompensasi, kompetensi dan lainnya serta selain itu diperlukan penambahan jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung.

Kata kunci : kepuasan kerja, penghargaan, lingkungan kerja, budaya kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employe rewards, work environment, and work culture on job satisfaction among contract employes at the Emergency Department (ED) of General Hospitals in Klungkung Regency. The population in this study consists of all employes working in the Emergency Department, totaling 40 people. The sampling technique used is the Saturated Sample Technique, where this study uses the entire population as the sample. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results indicate that rewards have a positive influence on job satisfaction in the Emergency Department (ED) of General Hospitals in Klungkung Regency. The work environment has a positive influence on job satisfaction in the Emergency Department (ED) of General Hospitals in Klungkung Regency. Work culture has a positive influence on job satisfaction in the Emergency Department (ED) of General Hospitals in Klungkung Regency. Researchers suggest that future researchers should add other variables such as internal control, compensation, competence, and others. Additionally, it is necessary to increase the sample size and expand the scope of the research beyond just the Emergency Department (ED) of General Hospitals in Klungkung Regency.

Keywords: *job satisfaction, recognition, work environment, work culture*

© 2026 The Author(s). Published by EMAS. Licensed under CC BY-SA 4.0.

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja *(job satisfaction)* merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Angga, 2023). Oktaviana (2022) menyatakan bahwa organisasi-organisasi yang memiliki lebih banyak

pegawai yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang pegawai akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Perasaan dan kepuasan pegawai mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional (Angga, 2023).

Pernyataan tersebut membuat kepuasan kerja memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan, dimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam sangat berperan aktif dan dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi karena pegawai sebagai perencana sekaligus pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan akan berkembang secara pesat apabila memiliki pegawai yang berkompeten (Situmorang, 2021). Hal tersebut membuat kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena pegawai merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya serta salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia mengenai penempatan kerja (Kasmir, 2020:98).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Satriawan, 2021:103). Penempatan pegawai dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan sehingga penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan (Sastrohadiwiryo, 2020:117).

Terdapat faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya penghargaan, lingkungan kerja dan budaya kerja. Penelitian ini dilakukan pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jalan. Flamboyan Nomor 40, Semarapura Kauh, Kecamatan. Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali dengan mengangkat topik utama terkait kepuasan kerja.

Menurut Inguk & Piartrini (2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaannya sendiri sehingga kepuasan kerja menjadi respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan. Sedangkan Kusumaeni *et al.* (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan yang menggambarkan bahwa pegawai memiliki tingkat kenyamanan kerja yang baik. Widayati (2020) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, tingkat kepuasannya pun juga berbeda.

Lestari & Afifah (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang pegawai terhadap pekerjaannya artinya, secara umum seseorang yang memiliki rasa puas akan pekerjaannya mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak memiliki rasa puas akan pekerjaannya cenderung akan bersikap negatif. Handayani (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi yang efektif. Sementara

tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat ataupun perlahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penghargaan, menurut Kasmir (2020:195) penghargaan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan hal yang biasa ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berkontribusi pada peningkatan operasionalnya sangat signifikan. Penyampaian budaya penting perlu dikomunikasikan secara terus menerus. Pikiran dapat disampaikan secara efektif dalam rapat atau setiap pagi sebelum suatu kegiatan dimulai, bahkan lebih baik jika disampaikan secara halus. Orang akan termotivasi untuk bekerja keras dengan penghargaan. Alih-alih memberi penghargaan kepada yang terbaik di bidangnya, melainkan diberikan untuk menetapkan tujuan dan memberi penghargaan kepada mereka yang melampaui tujuan yang ada.

Menurut (Situmorang, 2021:76) penghargaan adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial sehingga penghargaan juga disebut sebagai imbalan atau hadiah dan bertujuan agar karyawan menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* hasil penelitian yang dilakukan oleh Egenius *et al.* (2020), Lestari *et al.* (2022), Mubarok (2023), Memon *et al.* (2023) serta Oktavia (2023) menyatakan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa semakin baik penghargaan yang didapat pegawai, maka akan berdampak bagi meningkatkan kepuasan kerja. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidabutar (2020) menyatakan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa ketika pegawai tidak menerima penghargaan atas kinerjanya secara langsung akan berdampak kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, Menurut Situmorang (2021:119) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Mega (2020:185) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Terdapat data kehadiran pegawai Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung yang digunakan untuk mengukur tingkat kenyamanan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai IGD Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absen (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Tingkat Absensi (%)
a	b	c	d=(bxc)	e	f=(d-e)	g=(e/d)x100%
Januari	40	30	1200	99	1101	8.25%
Februari	40	30	1200	101	1099	8.42%
Maret	40	30	1200	87	1113	7.25%

April	40	30	1200	88	1112	7.33%
Mei	40	30	1200	97	1103	8.08%
Juni	40	30	1200	104	1096	8.67%
Juli	40	30	1200	96	1104	8.00%
Agustus	40	30	1200	78	1122	6.50%
September	40	30	1200	107	1093	8.92%
Oktober	40	30	1200	93	1107	7.75%
November	40	30	1200	84	1116	7.00%
Desember	40	30	1200	76	1124	6.33%
Total		360	14400	1110	13290	92.50%
Rata-Rata		30.0	1200.0	92.5	1107.5	7.71%

Sumber: IGD Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai adalah 7,71% ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi, karena menurut Murdiartha (2018:93) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja yang menurun sehingga pegawai tidak puas atau tidak nyaman bekerja di IGD Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung, karena rata-rata tingkat absensi berada di atas 3% atau terlalu tinggi. Dalam artian kinerja pegawai masih perlu dilakukan evaluasi karena semangat pegawai untuk bekerja menurun sehingga berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* hasil penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2021), Raluca (2022), Sikandar (2022), Hardani (2022), Fahriana (2022) serta Hijrah *et al.*(2024) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dijalani pegawai, maka akan berdampak bagi meningkatkan kepuasan kerja. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahriana (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa ketika pegawai merasa tidak nyaman pada saat menjalani aktivitas operasional secara langsung akan berdampak bagi kepuasan kerja.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya kerja, menurut Kusumaeni *et al.* (2022) budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dam tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Menurut Widayati (2020) mengatakan bahwa budaya kerja merupakan "Suatu sistem membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya". pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang menurut Prasetiyani *et al.* (2021) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai "Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap* hasil penelitian yang dilakukan oleh Raluca (2022), Siahaya *et al.* (2022), Bua *et al.* (2024), Muhani *et al.* (2024), Hijrah *et al.* (2024) serta Sutarman & Elmi (2024) menyatakan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa budaya kerja yang tinggi akan memberikan dampak baik bagi meningkatnya kepuasan dari masing-masing pegawai. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raluca (2022) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti rendahnya budaya kerja akan memberikan dampak buruk bagi kelangsungan hidup perusahaan khususnya tingkat kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Kabupaten Klungkung terkait penghargaan, lingkungan kerja, dan budaya kerja mencerminkan sejumlah permasalahan yang

berdampak pada kesejahteraan pegawai. Pemberian penghargaan atau promosi jabatan yang tidak adil menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan bagi pegawai yang merasa tidak dihargai meskipun telah bekerja dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung kenyamanan berimbas pada rendahnya kerjasama antarpegawai, yang kemudian menurunkan tingkat keharmonisan dan kepuasan kerja. Tak hanya itu, budaya kerja yang masih mengedepankan senioritas juga memunculkan ketimpangan dalam pembagian tugas, di mana pegawai dengan jabatan lebih rendah cenderung diberi beban kerja yang lebih berat, sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal.

2. LITERATUR

Teori Pertukaran Sosial *(Social Exchange Theory)*

Social Exchange Theory (SET) atau teori pertukaran sosial yang dikembangkan oleh Blau (1964:117), dimana pertukaran sosial merupakan teori yang banyak dibahas oleh lintas disiplin ilmu, termasuk psikologi. Pertukaran sosial terjadi pada interaksi dua arah yang keduanya saling bergantung satu sama lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Inguk & Piartrini (2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaannya sendiri sehingga kepuasan kerja menjadi respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan.

Penghargaan

Menurut Kasmir (2020:195) penghargaan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan hal yang biasa ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berkontribusi pada peningkatan operasionalnya sangat signifikan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Situmorang, 2021:119).

Budaya Kerja

Menurut Kusumaeni *et al.* (2022) budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dam tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2020:195) penghargaan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan hal yang biasa ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah berkontribusi pada peningkatan operasionalnya sangat signifikan. Penyampaian budaya penting perlu dikomunikasikan secara terus menerus. Pikiran dapat disampaikan secara efektif dalam rapat atau setiap pagi sebelum suatu kegiatan dimulai, bahkan lebih baik jika disampaikan secara halus. Orang akan termotivasi untuk bekerja keras dengan penghargaan. Alih-alih memberi penghargaan kepada yang terbaik di bidangnya, melainkan diberikan untuk menetapkan tujuan dan memberi penghargaan kepada mereka yang melampaui tujuan yang ada. Menurut (Situmorang, 2021:76) penghargaan adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial sehingga penghargaan juga disebut sebagai imbalan atau hadiah dan bertujuan agar karyawan menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Egenius *et al.* (2020), Lestari *et al.* (2022), Mubarok (2023), Memon *et al.* (2023) serta Oktavia (2023) menyatakan bahwa

penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa semakin baik penghargaan yang didapat pegawai, maka akan berdampak bagi meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini adalah:
H_1: Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Menurut Situmorang (2021:119) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Mega (2020:185) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkunegara (2021), Raluca (2022), Sikandar (2022), Hardani (2022), Fahriana (2022) serta Hijrah *et al.*(2024) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dijalani pegawai, maka akan berdampak bagi meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini adalah:
H_2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Menurut Kusumaeni *et al.* (2022) budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dam tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja. Menurut Widayati (2020) mengatakan bahwa budaya kerja merupakan "Suatu sistem membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya". pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang menurut Prasetiyani *et al.* (2021) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai "Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raluca (2022), Siahaya *et al.* (2022), Bua *et al.* (2024), Muhani *et al.* (2024), Hijrah *et al.* (2024) serta Sutarman & Elmi (2024) menyatakan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa budaya kerja yang tinggi akan memberikan dampak baik bagi meningkatnya kepuasan dari masing-masing pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini adalah:
H_3: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. METODELOGI PENELITIAN
Penelitian ini di lakukan pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jalan. Flamboyan Nomor 40, Semarapura Kauh, Kecamatan. Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai Penghargaan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh jadi jumlah sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel kepuasan konsumen, penghargaan, lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

b) Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyan dari maring-masing variabel kepuasan konsumen, penghargaan, lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Maka dari itu seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

	Model	*Collinearity Statistics*		Sig.
		Tolerance	VIF	Heteroskedastisitas
1	Penghargaan	0,668	1,496	0,668
	Lingkungan Kerja	0,624	1,601	0,624
	Budaya Kerja	0,743	1,346	0,743
2	*Asymp. Sig. (2-tailed*)			0,944
3	N			40

Sumber: Data Diolah, 2025

a) Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan bahwa uji normalitas untuk karakteristik responden dengan jumlah data sebanyak 40, maka dengan nilai signifikansi sebesar 0,944 > 0,05 berarti data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak satupun dari variabel bebas (Penghargaan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja) yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam pengujian persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa hasil signifikansi variabel bebas diatas 0,05. Terkait variabel penghargaan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,610, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,122 dan variabel budaya kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,454. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	*(Constant)*	0,360				0,360
	Penghargaan	0,262	0,102	2,577	0,013	0,262
	Lingkungan Kerja	0,253	0,094	2,685	0,010	0,253
	Budaya Kerja	0,397	0,085	4,679	0,000	0,397

2	Adjusted R Square	0,607
3	R	0,792[a]
4	N	40
5	F Sig	0,000[b]

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel penghargaan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga secara sistematis persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,360 + 0,262\ X_1 + 0,253\ X_2 + 0,397\ X_3$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan informasi sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 0,360 dengan arah positif, mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan tetap dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel penghargaan, lingkungan kerja dan budaya kerja.
b) Nilai koefisien (b_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,262 berarti kepuasan kerja akan meningkat apabila penghargaan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
c) Nilai koefisien (b_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,253 berarti kepuasan kerja akan meningkat apabila lingkungan kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
d) Nilai koefisien (b_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,397 berarti kepuasan kerja akan meningkat apabila budaya kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian analisis korelasi berganda yang disajikan pada Tabel 4 dapat dijelaskan tingkat korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai R sebesar 0,792 atau sebesar 79,2% yang berarti bahwa variabel independen terhadap variabel dependen berkorelasi kuat.

Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,607, yang berarti variabel penghargaan, lingkungan kerja dan budaya kerja memberikan informasi sebesar 60,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Berdasarkan Hasil pengujian Uji t pada Tabel 4 dapat dijelaskan hasil pengujian statistik t sebagai berikut:

1) Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung
   Hasil analisis uji statistik t variabel penghargaan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,262, sehingga Ho ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif penghargaan terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung.
2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung
   Hasil analisis uji statistik t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,253, sehingga Ho ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung.
3) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung

Hasil analisis uji statistik t variabel budaya kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,397, sehingga Ho ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa peningkatan penghargaan yang diindikasikan oleh indikator gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal dan promosi jabatan dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Egenius *et al.* (2020), Lestari *et al.* (2022), Mubarok (2023), Memon *et al.* (2023) serta Oktavia (2023) menyatakan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja yang diindikasikan oleh indikator pencahayaan, warna, udara dan suara dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangkunegara (2021), Raluca (2022), Sikandar (2022), Hardani (2022), Fahriana (2022) serta Hijrah *et al.* (2024) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Hal ini berarti bahwa peningkatan budaya kerja yang diindikasikan oleh indikator sikap terhadap pekerjaan kelangsungan hidupnya, perilaku pada waktu bekerja, kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raluca (2022), Siahaya *et al.* (2022), Bua *et al.* (2024), Muhani *et al.* (2024), Hijrah *et al.* (2024) serta Sutarman & Elmi (2024) menyatakan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,607, yang berarti variabel penghargaan, lingkungan kerja dan budaya kerja memberikan informasi sebesar 60,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa variabel bebas belum sepenuhnya dapat mempengaruhi variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

Angga. (2023). Impresi Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mangun Sat Kerti. *Jurnal Manajemen UNDIKSHA*, *7*(2), 1–10.

Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. EMAS, 4(7), 1733-1747.

Blau, P. (1964). *Teori Pertukaran Sosial Dalam Lingkup Perusahaan* (p. 117). Bandung Grafika.

Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, *2*(4), 2021.

Bua, C. N. T., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., & Salleh, H. S. (2024). The Effect of Workload, Work Culture, and Work from Home System on Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Social Service and Research*, *4*(01), 178–189. https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.686

Cahyani. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga). *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Satya*, *3*(1), 1–10.

Dameria Muhani, R., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., & Farooq, K. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Work Culture on Job Satisfaction at The Center for Chemistry and Packaging of The Ministry of Industry. *International Journal of Social Service and Research*, *4*(01), 298–313. https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.695

Della Ayu Puspita, & Rafikhein Novia Ayuanti. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *1*(3), 110–118. https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.478

Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kemamapuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Institut Seni Indonesia (Isi) Denpasar. EMAS, 4(12), 2945-2967.

Dewiyani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, *4*(1), 126–137.

Egarini, N. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *1*(3), 26–40.

Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Award on Job Satisfaction Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *7*(10), 480. https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891

Fahriana. (2022). The influence of work environment on job satisfaction. *International Business Administration (IBA)*, *1*(3), 229–233.

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed., p. 80). Selemba Empat.

Gresida. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen UNUD*, *27*(2), 58–66.

Handayani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. FRJ Global Concept Jepara). *Jurnal Manajemen STIE Dharmaputra Semarang*, *48*(27), 1–10.

Hardani. (2022). Effect of Work Environment And Workload on Job Satisfaction. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, *1*(1), 23–35.

Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kierja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, *6*(2), 145–155. https://doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604

Hidayat. (2022). *Manajemen Organisasi Sumber Daya Manusia*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). https://books.google.co.id/books?id=vH-eEAAAQBAJ

Hijrah, N., Jam, A., Rizal, S., & Idrus, M. I. (2024). *The Job Satisfaction Perspective Influenced By Supervision, Commitment, and Work Culture at The Human Resource Development Agency of South Sulawesi Province*. *4*(06), 5163–5179.

Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, *10*(1), 69–78.

Inguk, E., & Piartrini, N. P. S. (2021). The Effect of Compensation Fairness and Workload on Job Satifcation (Case Study at Le Pirate Hotel Labuan Bajo). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, *5*(5), 277–283.

John Zysman, & Arnaud Costinot. (2022). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, *3*(1), 19–32. https://doi.org/10.59733/medalion.v3i1.15

Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The Effect of Satısfactıon Medıatıon on the Motıvatıon Relatıonshıp Cıtızenshıp Behavıor Work and Organızatıonal. APMBA (Asia Pacific Management and Business Application), 11(2), 251-262.

Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job In Security Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar. EMAS, 4(10), 2397-2415.

Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. EMAS, 4(9), 2310-2321.

Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of Learning and Growth Perspective in The Mediating Relation of Human Resource Function with Employee Champion: Evidence from The Small Medium Industries. International Journal of Social Science and Business, 7(2), 448-453.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Dukungan Organisasional terhadap kepuasan Karyawan PT Nestle Kotadenpasar. EMAS, 5(8), 36-46.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Taman Burung Citra Bali Internasional. VALUES, 5(2), 418-427.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Pt. Anugerah Kartika Agro Denpasar. EMAS, 5(5), 71-83.