

# **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri.**

**Title in English: *The Influence of Organizational Culture, Physical Work Environment, and Work Life Balance on Job Satisfaction of Employees of the Investment and One-Stop Integrated Services Department of Kediri City***

**1<sup>st</sup> Agit Widyawan <sup>a</sup>**

**2<sup>nd</sup> Rike Kusuma Wardhani <sup>b</sup>**

**3<sup>rd</sup> Nuril Aulia Munawaroh <sup>c</sup>**

**a,b,c Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dengan alat bantu SPSS versi 24.0. Metode yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah responden 32 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,330 + 0,272X_1 + 0,201X_2 + 0,400X_3 + e$ . Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan bukti Sig.  $0,007 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,272. Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan bukti Sig.  $0,046 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,201. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan bukti Sig.  $0,005 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,400. Dan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan bukti Sig.  $0,000 < 0,05$  nilai R Square 0,651 atau 65,1%.

## **ABSTRACT**

This research aims to explain the influence of Organizational Culture, Physical Work Environment and *Work Life Balance* on employee job satisfaction at the Kediri City Department (PMPTSP). The data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, F test with SPSS version 24.0 tools. The methods used are questionnaires, interviews and observations. The sampling technique used purposive sampling technique with a total of 32 respondents. Based on the research results obtained from the multiple linear regression equation  $Y = 1.330 + 0.272X_1 + 0.201X_2 + 0.400X_3 + e$ . The results of the analysis carried out show that the Organizational Culture variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction with evidence of Sig.  $0.007 < 0.05$  and the regression coefficient is positive 0.272. The Physical Work Environment variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction with evidence of Sig.  $0.046 < 0.05$  and the regression coefficient is positive 0.201. The Work Life Balance variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction with evidence of Sig.  $0.005 < 0.05$  and the regression coefficient is positive 0.400. And Organizational Culture, Physical Work Environment and *Work Life Balance* simultaneously have a significant influence on employee job satisfaction with evidence of Sig.  $0.000 < 0.05$  R Square value 0.651 or 65.1%.

**Keywords:** *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Work Life Balance*

\*Correspondence: [agitwidyawan47@gmail.com](mailto:agitwidyawan47@gmail.com)

## **Pendahuluan**

Dalam merespon perkembangan globalisasi, suatu instansi dituntut untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Pemerintah menjadi tujuan utama publik terhadap urusan administratif yang wajib sebagai sipil. Sudah tidak ada lagi kata lambat, kini masyarakat berharap adanya kecepatan dan ketepatan dalam segala urusan yang berhubungan dengan pemerintahan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar berkompeten. Semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut, harus menjadi perhatian penting bagi pihak instansi agar para pegawai mempunyai kepuasan kerja yang terwujud dalam peningkatan prestasi kerja. Sehingga, tujuan organisasi akan tercapai secara efektif, efisien, dan transparan.

Kepuasan kerja sering dijadikan sebagai parameter atas apa yang diharapkan dan apa yang diberikan suatu instansi kepada pegawai. Kepuasan kerja yaitu tingkat keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dalam memandang pekerjaan bagi para pegawai (Handoko 2013). Kepuasan kerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap produktivitas pada organisasi secara langsung dan tidak langsung. Masalah yang menyangkut kepuasan kerja menarik untuk diteliti karena akan berdampak pada aktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan dalam kesehariannya dan memberikan manfaat besar untuk individu maupun terhadap organisasi itu sendiri. Pegawai yang puas saat bekerja adalah pegawai yang memiliki tingkat kinerja cukup tinggi. Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh organisasi karena jika pegawai tidak bisa merasakan adanya kenyamanan, kurang dihargai maka akan mengakibatkan pegawai kurang fokus saat bekerja dan berakibat dengan pekerjaannya. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

Menurut Wardiah (2016) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi, serta berperan dalam landasan untuk bersikap, berperilaku, dan bertindak dengan semua anggota organisasi. Budaya organisasi yakni suatu cara seseorang dalam hal berperilaku di organisasi dan merupakan suatu set norma dari keyakinan, nilai-nilai, sikap, serta pola perilaku didalam organisasi. Maka dengan adanya atau dibentuk budaya organisasi yang baik dan positif akan meningkatkan kepuasan kerja dan kreativitas yang tinggi bagi pegawai untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya. Aspek selanjutnya adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik harus di ciptakan dengan sehat dan nyaman mungkin untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas pegawainya, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan ketidakpuasan saat bekerja. Dimana menurut Kasmir (2016) merupakan suasana pada tempat kerja yang berupa fisik seperti ruangan kerja, tata letak, maupun sarana prasarana.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah *work life balance*. Menurut Ricardianto (2018) *work life balance* adalah faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang mempunyai tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja. Bekerja merupakan tujuan utama dalam mengembangkan diri akan potensi diri yang dimiliki seseorang. Kehidupan di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial, semua mencerminkan masalah pengaturan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Keseimbangan pegawai saat bekerja dan kualitas hidup juga menjadi fokus instansi agar pegawai lebih puas dengan pekerjaannya.

Pada kenyataannya setiap instansi pemerintahan telah berusaha untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan banyak aspek, namun kenyataan yang terjadi adalah diketahui beberapa pegawai belum mampu untuk mengikuti perkembangan organisasi yang diterapkan seperti kedisiplinan waktu yang belum dilaksanakan dengan baik, masih ada pegawai yang datang terlambat dan sering, belum maksimal dalam melakukan pekerjaan secara detail, cekatan, dan turunnya semangat untuk melaksanakan brifieng setiap sore, sebagian lingkungan kerja yang kurang kondusif dari dekorasi, tata letak yang belum tertata rapi, tempat kerja yang sempit dan padat, pertukaran udara yang kurang baik karena ventilasi rusak, dan pegawai memiliki peluang kerja 1 minggu full pada hari libur Sabtu & Minggu untuk mempersiapkan dan menyelesaikan sebuah program pemerintah, sering menghabiskan waktu hingga larut malam untuk lembur secara mendadak sehingga tidak efisien. Keadaan ini secara tidak langsung menggambarkan kurangnya kepuasan kerja pada pegawai.

Berdasarkan penelitian Tiomantara & Adiputra (2021) menunjukkan bahwa responden merasa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Putra & Adnyani (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Shabrina & Ratnaningsih (2019), Priska Pertiwi & Ary Ferdian (2020) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas (PMPTSP) Kota Kediri. Dan apakah ada pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

## Kajian Teori

### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut oleh sekumpulan orang atau anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini yaitu kumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Wardiah (2016) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi, serta berperan dalam landasan untuk bersikap, berperilaku, dan bertindak dengan semua anggota organisasi. Budaya organisasi bisa disebut juga hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap

individu yang dibawa sebelumnya kedalam suatu norma-norma dan filosofi yang baru, yang mempunyai energi dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

## 2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung serta peranan yang penting untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan bagi pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi rasa kepuasan serta nyaman maka akan mempengaruhi peningkatan kerja pegawai dan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan optimal dan efektif serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting dalam hal pegawai melakukan aktifitas bekerja. Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja fisik merupakan suasana pada tempat kerja yang berupa fisik seperti ruangan kerja, tata letak, maupun sarana prasana dan juga non fisik seperti hubungan kerja antar pegawai.

## 3. Work Life Balance

*Work Life Balance* diartikan sebagai suatu kondisi dimana pegawai dapat bekerja dengan baik, sekaligus dapat bersosialisasi dengan keluarga, teman, organisasi dan terkait dengan kepentingan pribadi. Pada era saat ini banyak orang tertarik dengan *Work Life Balance* karena dengan itu mereka dapat mencapai kepuasan dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadi.

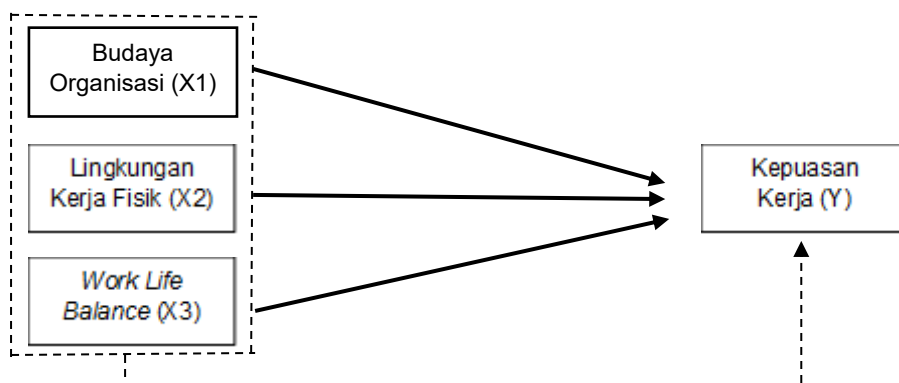
Menurut Ricardianto (2018) *Work Life Balance* adalah faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang mempunyai tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja. sedangkan menurut Hutcheson (2012) mendefinisikan tentang keseimbangan kehidupan sebagai salah satu ekspresi kepuasan pegawai baik dalam bekerja maupun diluar kerja.

## 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dikantor maupun kondisi lainnya Mangkunegara (2011). Kepuasan kerja dinyatakan sebagai sikap umum pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi mencerminkan bahwa pegawai tersebut puas dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai. Serta menurut pendapat lain tentang kepuasan kerja menurut Handoko dalam Tsaori (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai yang meandang pekerjaan mereka

### KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Keterangan :

-----> = Pengaruh Simultan

-----> = Pengaruh Parsial

## Hipotesis

Dari yang dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

H2: Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

H3: *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

H4: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan *Work Lie Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan biasa digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Di mana anggota populasi dengan kriteria tertentu yang hanya dijadikan sampel. Termasuk salah satu teknik pengambilan sampel non probability sampling. Dan pada penelitian ini hanya mengambil kriteria pegawai ASN untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 responden.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

Kuisiomer dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu menggambarkan dengan tepat hal-hal yang akan diukur oleh kuisiomer tersebut. Item pertanyaan dalam sebuah kuesiomer dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  atau 5% sehingga apabila nilai signifikansinya sebesar 0,05 berarti data tersebut dinyatakan valid.

VariabelItem	Sig	Validitas Kesimpulan	
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>			
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid
X1.8	0,000	0,05	Valid
<b>VariabelItem</b>			
<b>Lingkungan Kerja Fisik (X2)</b>			
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid
<b>VariabelItem</b>			
<b>Work Life Balance (X3)</b>			
X3.1	0,048	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,000	0,05	Valid
<b>VariabelItem</b>			
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>			
Y.1	0,048	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid

Menjelaskan hasil pengujian validitas instrumen penelitian pada variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, *Work Life Balance*, Dan Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada keseluruhan pernyataan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,889	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,840	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,740	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,735	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dapat diketahui bahwa hasil nilai cronback's alpha variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, *work life balance*, kepuasan kerja > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

## 3. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54440253
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.057
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

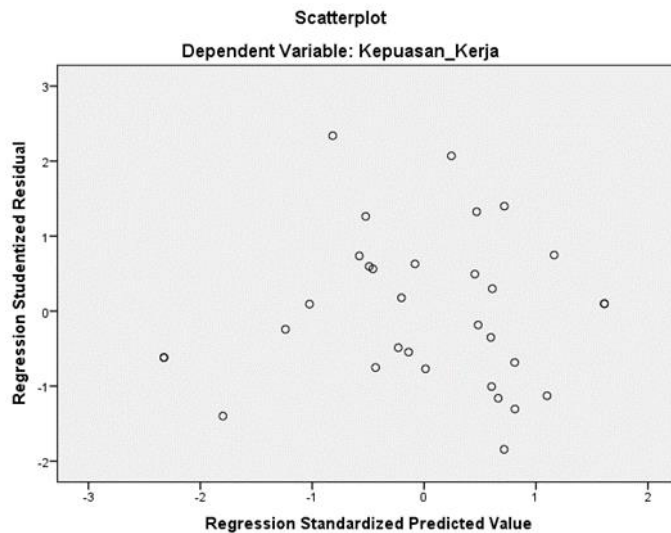
Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa data yang diambil dari populasi berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05.

## 4. Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,326	0,05	Hubungan Linear
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,330	0,05	Hubungan Linear
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,130	0,05	Hubungan Linear

Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Deviation from Linearity > 0,05. Oleh karena itu, secara keseluruhan, variabel independen memiliki hubungan linear dengan variabel dependen.

## 5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	0,513	1,948	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
<b>Lingkungan Kerja Fisik (X2)</b>	0,710	1,408	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
<b>Work Life Balance (X3)</b>	0,627	1,595	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas

Dapat diketahui bahwa masing – masing variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10 sehingga secara keseluruhan variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas.

## 7. Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.330	3.185		.418	.679
	Budaya_Organisasi	.272	.094	.430	2.906	.007
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.201	.096	.262	2.084	.046
	Work_Life_Balance	.400	.133	.403	3.011	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,330 + 0,272X_1 + 0,201X_2 + 0,400X_3 + e$$

## 8. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 <sup>a</sup>	.685	.651	1.625

a. Predictors: (Constant), Work\_Life\_Balance, Lingkungan\_Kerja\_Fisik, Budaya\_Organisasi

Dapat diketahui bahwa:

- 1)  $R = 0,685$ , yang artinya hubungan antar variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work life balance* dengan kepuasan kerja cukup kuat
- 2) Adjusted R Square =  $0,651$ , yang artinya bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 65,1% dan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian ini.

## 9. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.330	3.185		.418
	Budaya_Organisasi	.272	.094	.430	2.906
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.201	.096	.262	2.084
	Work_Life_Balance	.400	.133	.403	3.011

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Dapat diketahui pengaruh antara variabel independen yaitu:

- (1) Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,007 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif  $0,272$  sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.
- (2) Pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,046 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif  $0,201$  sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.
- (3) Pengaruh work life balance (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,005 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif  $0,400$  sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

## 10. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.934	3	53.645	20.314	.000 <sup>b</sup>
	Residual	73.941	28	2.641		
	Total	234.875	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Work\_Life\_Balance, Lingkungan\_Kerja\_Fisik, Budaya\_Organisasi

Dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work life balance* mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke 4 menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri dapat diterima.

## Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis H1 membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,007 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,272 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

Menurut Wardiah (2016) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi, serta berperan dalam landasan untuk bersikap, berperilaku, dan bertindak dengan semua anggota organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofiya Ningsih, Tristiana Rijanti (2022) yang juga mendukung bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin kuat budaya dalam sebuah organisasi maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja para pegawai. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan bahwa penerapan budaya organisasi telah berjalan sesuai dengan prosedur dan Instansi sebaiknya membuat sanksi yang lebih tegas bagi pegawai yang kurang disiplin dan tidak hadir tepat waktu dalam bekerja. Dengan pemberian sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar, diharapkan ini menjadi evaluasi efektif yang membuat pegawai jera sehingga budaya organisasi yang disiplin dapat terbentuk dengan baik.

Pengujian hipotesis H2 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai t Sig. sebesar  $0,046 < 0,05$ , dan koefisien regresi memiliki nilai positif 0,201. Oleh karena itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja fisik merupakan suasana pada tempat kerja yang berupa fisik seperti ruangan kerja, tata letak, penerangan maupun sarana prasana dan juga non fisik seperti hubungan kerja antar pegawai dll. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Putri et al. (2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik suasana lingkungan kerja di sebuah organisasi, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja para pegawai. Sehingga, guna meningkatkan lingkungan kerja menjadi lebih baik, disarankan agar pihak instansi melakukan evaluasi rutin terhadap fasilitas yang disediakan untuk mendukung pekerjaan para pegawainya.

Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Sig. sebesar 0,005 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, serta ditemukan koefisien regresi positif sebesar 0,400. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

Menurut (Ricardianto, 2018) *Work Life Balance* adalah faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang mempunyai tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan dari Sofiya Ningsih, Tristiana Rijanti (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dan kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai dengan hasil kerja mereka dalam sebuah organisasi maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja para pegawai. Meningkatkan kualitas kebijakan *work-life balance* berdampak pada strategi dan fokus bisnis dengan memprioritaskan kebijakan yang berpotensi



memengaruhi kualitas pekerjaan karyawan serta mengutamakan upaya meningkatkan kinerja, komitmen, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, *work-life balance* dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Hasil uji regresi bahwa nilai R Square sebesar 0,651 artinya kepuasan kerja pegawai di Dinas (PMPTSP) Kota Kediri dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work life balance* sebesar 65,1% Sementara itu, sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari pengujian hipotesis H4, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas (PMPTSP) Kota Kediri. Oleh karena itu, dapat dikonfirmasi bahwa H4 diterima.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang diambil bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas (PMPTSP) Kota Kediri.

Budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas (PMPTSP) Kota Kediri. Oleh karena itu, instansi wajib memperbaiki dan mengkaji kepuasan kerja secara terus menerus sehingga pegawai dapat merasa nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja.

## Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hutcheson, P. (2012). *Work Life Balance Book 1*. New Jersey: IEEE-USA
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pertiwi, P., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Koperasi, UMKM, serta Perdagangan DKI Jakarta. *Daya Saing: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 180–188. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v6i2.497>
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2014–2041. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i04.p05>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: InMedia.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853–863. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13217/8090>
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.