

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAPPEDA KABUPATEN SLEMAN**

**Yohana Krisida Dama<sup>1</sup>, Audita Nuvriasari<sup>2</sup>**

[niingshydama240602@gmail.com](mailto:niingshydama240602@gmail.com)<sup>1</sup>

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi suatu organisasi sehingga perlu dikelola dengan baik dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bappeda Kabupaten Sleman. Teknik sampling yang dipakai ialah sampling jenuh dengan 78 karyawan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner secara langsung kepada responden penelitian. Metode analisis data menggunakan statistik inferensial yang berupa regresi linier berganda. Hasil penelitian menegaskan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

### **ABSTRACT**

*Human resources are important assets for an organization so they need to be managed well by paying attention to their level of job satisfaction. This study aims to analyze the influence of the work environment, work-life balance, and organizational culture on the job satisfaction of Bappeda Sleman Regency employees. The sampling technique used was saturated sampling with 78 employees as samples. Data were collected by distributing questionnaires directly to research respondents. The data analysis method used inferential statistics in the form of multiple linear regression. The results of the study stated that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (2) work-life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and (3) organizational culture does not have a significant effect on employee job satisfaction.*

**Keyword:** *Work Environment, Work-Life Balance, Organizational Culture, Job Satisfaction.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling dominan dalam organisasi karena mempunyai peranan dalam mengarahkan, mengelola, dan melaksanakan segala aktivitas organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. SDM di instansi pemerintahan saat ini menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan loyalitas, seiring dengan berkembangnya bisnis di sektor swasta yang menawarkan fleksibilitas dan lingkungan kerja yang lebih modern. Berdasarkan data terbaru dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2023, terdapat sekitar 4,28 juta Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Dari jumlah tersebut, 3,79 juta merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan 487 ribu adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ([cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com)). Namun, survei Lembaga Administrasi Negara (LAN) menunjukkan bahwa 47% pegawai negeri merasa kurangnya peluang pengembangan karir dan inovasi di tempat kerja (Cahyaningsih & Anggraeni, 2023). Hal ini berdampak pada kepuasan kerja, terutama generasi muda yang lebih tertarik dengan budaya kerja berbasis teknologi dan fleksibilitas seperti yang ditawarkan oleh perusahaan swasta. Jika tidak diantisipasi, kondisi ini dapat mengurangi kinerja organisasi pemerintahan dan menghambat pencapaian tujuan strategis nasional.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima atas kontribusi mereka

(Sondak et al., 2019). Kepuasan kerja juga mencerminkan sejauh mana harapan karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi dan seberapa baik pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka (Prayoga, 2021). Peran kepuasan kerja dalam organisasi sangat penting karena tingkat kepuasan yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan, pengurangan tingkat turnover, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis (Nasution, 2019). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi supervisi yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi yang adil, serta peluang untuk pengembangan karir (Hamisah & Nawawi, 2023). Selain itu, budaya organisasi yang positif dan komunikasi yang baik di tempat kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Musnadi, 2018).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan (Lestari et al, 2023). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memberikan fasilitas yang memadai, suasana yang kondusif, serta hubungan interpersonal yang harmonis di antara karyawan dan manajemen (Saputra, 2022). Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung cenderung merasa lebih puas, lebih produktif, dan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Pentingnya lingkungan kerja yang baik terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kolaborasi antara karyawan, yang pada akhirnya dapat mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Sitinjak, 2018).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana kondisi kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan perasaan puas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang positif, membuat karyawan merasa dihargai dan nyaman, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Wuwungan et al, 2017). Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Pangestu et al, 2017; Astuti & Ivenrizkinawati, 2018). Sebaliknya, penelitian lainnya menunjukkan bahwa dalam beberapa situasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, bergantung pada faktor-faktor lain seperti jenis pekerjaan dan preferensi individu (Wongkar et al., 2018).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah work-life balance. Work-life balance merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan perasaan puas dan kesejahteraan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Marsela & Sari, 2024). Ketika karyawan merasa dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk tetap produktif (Hefniwita et al., 2024). Work-life balance yang baik membantu mengurangi stres dan kelelahan, yang dapat meningkatkan komitmen serta kepuasan kerja karyawan (Kabir & Rahman, 2019). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa kelelahan atau tertekan cenderung tidak menikmati pekerjaan mereka (Olli et al., 2024). Bagi organisasi, menjaga work-life balance penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara bagi karyawan, keseimbangan ini berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan (Widjanarko et al., 2024).

Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi serta perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja, sementara keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja (Tangkelo, 2018). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang

menjelaskan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Sutrisno et al, 2022; Sofyan & Elmi, 2024). Sebaliknya, penelitian lainnya menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa sektor industri (Maharani et al, 2023).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Budaya yang baik di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, meningkatkan perasaan nyaman dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Darmawan, 2016). Ketika karyawan merasa bahwa nilai dan norma yang ada di organisasi sesuai dengan keyakinan pribadi mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa lebih terikat dengan organisasi (Nawarcono & Setiono, 2021). Budaya organisasi yang positif membantu menciptakan ikatan sosial yang kuat antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa tertekan atau tidak nyaman di tempat kerja cenderung tidak menikmati pekerjaan mereka (Halim & TJ, 2023). Bagi organisasi, membangun budaya yang baik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara bagi karyawan, budaya organisasi yang positif berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja (Putri et al, 2023).

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana budaya yang kuat dan mendukung dapat meningkatkan perasaan puas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Budaya yang positif di tempat kerja membantu menciptakan lingkungan yang mendukung, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi, yang berujung pada kepuasan kerja yang lebih tinggi (Kair et al, 2023). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Fitriani et al, 2022; Mukmin & Prasetyo, 2021). Sebaliknya, penelitian lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa sektor industri (Ma'arif, 2022).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bappeda Kabupaten Sleman sangat penting dilakukan, mengingat tugas karyawan Bappeda yang menuntut integritas, komitmen, dan kinerja tinggi dalam mendukung perencanaan pembangunan yang berkelanjutan. Berdasarkan observasi awal, meskipun karyawan di Bappeda memiliki kompetensi yang baik, tingkat kepuasan kerja yang rendah masih menjadi tantangan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan adanya gap fenomena yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, gap dalam penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan pemerintahan juga masih minim. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di Bappeda Kabupaten Sleman.

## METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bappeda Kabupaten Sleman, yang berjumlah 78 orang yang menjadi sumber data. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan penelitian survei menggunakan koesioner untuk mengumpulkan data informasi yang dibutuhkan dari responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Seperti uji heroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda dalam pengujian hipotesis sementara menggunakan uji parsian (uji t), dan uji koefisiensi

determinasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen sedangkan Lingkungan Kerja, Work-Life Balance, Budaya Organisasi sebagai variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk melihat hasil uji validitas masing-masing variabel digunakan program SPSS 27 for windows yaitu dengan melihat nilai dari corrected item total correlation. Jika corrected item total correlation (rhitung) > nilai (rtable) dan nilainya positif, maka butir pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 1 Uji Validitas**

Pernyataan	Signifikansi	kriteria	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (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>Worklife Balance (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>Budaya Organisasi (X3)</b>			
X3.1	0.000	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
X3.7	0.000	0.05	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>			
Y.1	0.000	0.05	Valid
Y.2	0.000	0.05	Valid
Y.3	0.000	0.05	Valid
Y.4	0.000	0.05	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan Tabel 1. dapat dijelaskan bahwa seluruh butir kuesioner menghasilkan nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,809	0,6	Reliabel
Worklife Balance (X2)	0,867	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,890	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,832	0,6	Reliabel

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian menghasilkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  sehingga dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel indepen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan model kolmogorov smirnov.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardize d Residual	
N	78	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94026374
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.077
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>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.

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan Tabel 3, nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200 atau lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta					Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.754	1.640				1.679	.097		
Lingkungan Kerja (X1)	.172	.046	.332	3.738	.000			.761	1.314
Worklife Balance (X2)	.254	.055	.450	4.648	.000			.641	1.560
Budaya Organisasi (X3)	.086	.056	.135	1.552	.125			.788	1.270

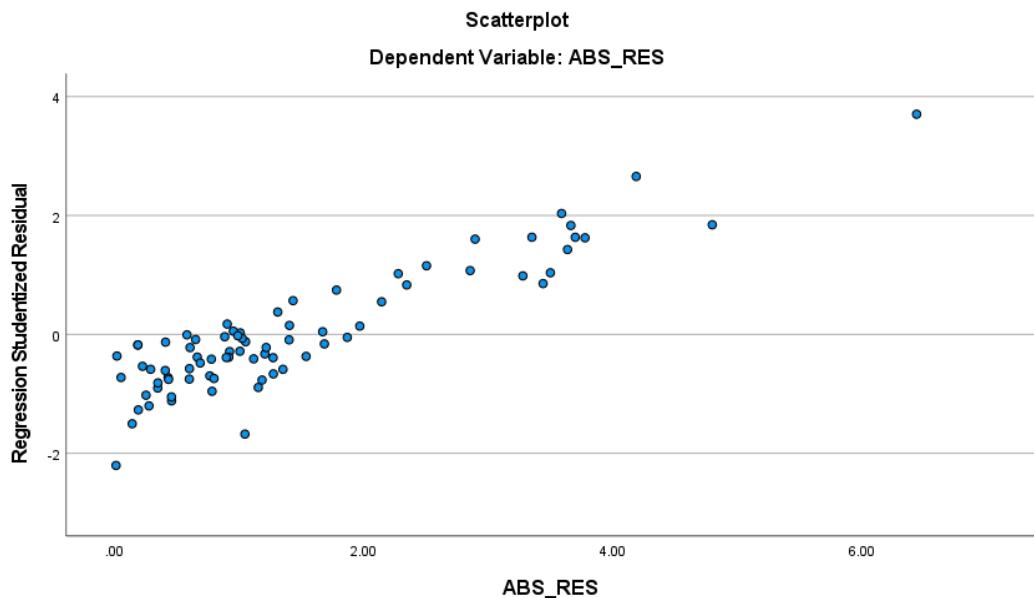
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai toleransi  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi perbedaan varians residual dalam model regresi, dengan hasil sebagai berikut:



**Gambar 1.**

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan Gambar 1, diagram Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di sepanjang sumbu Y, baik di atas maupun di bawah nilai 0. Tidak terlihat pola khusus seperti gelombang, perluasan, atau penyempitan pada grafik Scatterplot tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi terjadinya Heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode evaluasi untuk menilai sejauh mana variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	1.640		1.679	.097	
	Lingkungan Kerja (X1)	.172	.046	.332	3.738	.000	.761 1.314
	Worklife Balance (X2)	.254	.055	.450	4.648	.000	.641 1.560
	Budaya Organisasi (X3)	.086	.056	.135	1.552	.125	.788 1.270

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.754 yang berarti apabila variabel lingkungan kerja, worklife balance, dan budaya organisasi bernilai 0, maka skor kepuasan kerja akan bernilai sebesar 2.754.
2. Lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,332, artinya jika skor penilaian lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka skor kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,332 satuan. Artinya lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Worklife balance mempunyai nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,450, artinya jika skor penilaian worklife balance meningkat satu satuan, maka skor kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,450 satuan. Artinya work life balance memiliki arah pengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,135, artinya jika skor penilaian budaya organisasi meningkat satu satuan, maka skor kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,135 satuan. Artinya budaya organisasi memiliki arah pengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### Hasil Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

**Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t	Sig. (p)	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	3.738	0.000	$p < 0,05$	Ha1 diterima
Worklife Balance	4.648	0.000	$p < 0,05$	Ha2 diterima
Budaya Organisasi	1.552	0.125	$p > 0,05$	Ha3 ditolak

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6 maka pengambilan keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian H1: Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.738 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau  $p < 0,05$ , maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Sleman.
2. Pengujian H2: Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.648 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau  $p < 0,05$ , maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Sleman.
3. Pengujian H3: Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) diperoleh nilai t hitung sebesar 1.552 dan nilai signifikansi sebesar 0.125 atau  $p > 0,05$ , maka H03 diterima dan Ha3 ditolak, yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Sleman.

#### Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.556	.538	1.979

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Worklife Balance (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,538 yang berarti 53.8% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, worklife balance, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 46.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Indikator lingkungan kerja yang dinilai paling tinggi oleh karyawan yaitu hubungan sosial dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek hubungan sosial dengan rekan kerja memberikan kontribusi besar terhadap perasaan nyaman, aman, dan diterima dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, indikator lain seperti kebersihan lingkungan, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan suasana kerja yang mendukung juga menjadi faktor pendukung terciptanya lingkungan kerja yang ideal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari & Prasetyo (2020), Rahman et al. (2023), serta Hakim (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 dibuktikan bahwa worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Indikator worklife balance yang dinilai paling tinggi oleh karyawan yaitu keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki peran yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, waktu istirahat yang cukup, serta kesempatan untuk menjalankan aktivitas pribadi di luar pekerjaan. Keterlibatan yang seimbang ini menciptakan rasa puas karena karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan oleh pekerjaan, namun tetap dapat menjalankan tanggung jawab profesional dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lukmiati (2020), Mujahidin (2023), dan Wonua et al. (2023) yang menyatakan bahwa worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3, diperoleh bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Sleman. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki peran dalam membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja di lingkungan instansi, namun dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi bukan merupakan faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Indikator budaya organisasi yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu orientasi pada hasil. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan adanya dorongan atau penekanan yang kuat dari instansi terhadap pencapaian target atau hasil kerja yang optimal. Orientasi pada hasil yang rendah ini bisa mencerminkan kurangnya sistem penghargaan berbasis kinerja, tidak jelasnya target kerja individu atau tim, atau minimnya feedback dan evaluasi terhadap capaian kerja. Akibatnya, budaya organisasi belum mampu menjadi motivator utama dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardam & Wijono (2022), Arizky (2024), serta Hidayat et al (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Sleman, serta budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAPPEDA Kabupaten Sleman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggun Oktaviana, N. A. D. I. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Hardiness Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Studi Kasus Pada Perawat Rsau Dr. Efram Harsana Lanud Iswahjudi) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Ardam, A. A., & Wijono, S. (2022). Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Bulletin Of Counseling And Psychotherapy/Vol*, 4(3), 518.
- Arizky, Muhammad Reza (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dari Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Ocb Pada Karyawan Non Medis Rsd Dr. Soebandi. Undergraduate Thesis, Universitas Muhammadiyah Jember
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Fitriani, D., Foeh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Hakim, A. (2021). "The Effect Of Work Environment On Job Satisfaction Of Employees In Manufacturing Companies." *Journal Of Business Research*, 15(2), 45-58.
- Halim, M., & Tj, H. W. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 23223-23232.
- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Pegawai Di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 474-483.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hefniwati, E., Ariesta, P. G., Safitri, H., & Uryanti, Y. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Indonesia Entertainmen Produksi (Iep)-Jakarta Pusat. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 19-31.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Spbu Di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142-155
- Irsyad, M., & Ramadhani, R. (2021). "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Start-Up". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 12(2), 45-58.
- Irsyad, M., Lestari, P., & Wicaksono, A. (2021). "Work-Life Balance And Its Effect On Job Satisfaction In Service Industry." *Journal Of Human Resource Management*, 14(2), 120-135.
- Kabir, M. A. A., & Rahman, M. (2019). Effects Of Work Life Balance On Employee Loyalty In Private Commercial Banks Of Bangladesh. *Journal Of Economics And Sustainable Development*.
- Kair, A. F., Magito, M., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(01), 47-59.
- Kholifah, N. (2022). "Analisis Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Industri Kreatif". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 101-115.
- Kholifah, N., & Fadli, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Work-Life Balance*. Jakarta:

- Mitra Media.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behavior* (11th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Lestari, N., & Prasetyo, R. (2020). "Impact Of Workplace Conditions On Employee Satisfaction In Service Industry." *International Journal Of Human Resource Management*, 12(3), 78-92.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Lukmiati, R. (2020). "The Relationship Between Work-Life Balance And Employee Job Satisfaction." *International Journal Of Organizational Studies*, 11(3), 98-110.
- Lukmiati, S. (2020). "Dampak Work-Life Balance Terhadap Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan". *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 15(4), 123-136.
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th Ed.). McGraw-Hill.
- Ma'arif, Y. I. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Percetakan Buku Cv. Angkasa Solo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98.
- Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi Z Di Kota Bandung. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 4(4), 2249-2262.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2021). *Organizational Behavior* (9th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Mujahidin, A. (2023). "Impact Of Work-Life Balance On Job Satisfaction Among Employees." *Asian Journal Of Management Research*, 17(1), 45-63.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123-136.
- Musnadi, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Ii B Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88-98.
- Nasihin, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Kirana Surya Perkasa Di Jakarta (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Nasution, N. L. (2019). Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 1-13.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2).
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Olii, C. F. R., Suwarno, H. L., & Hadianto, B. (2024). Work-Life Balance, Job Satisfaction, And Employee Loyalty.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).
- Prayoga, S. S., & Astuti, P. B. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200-215.
- Putra, A. P., Susanti, N., & Wibowo, A. (2020). "The Effect Of Organizational Culture On Job

- Satisfaction In The Manufacturing Industry." *Journal Of Management And Business Review*, 7(1), 45-58.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Rahman, F., Widodo, S., & Putri, L. (2023). "Work Environment And Job Satisfaction: A Case Study In Hospitality Industry." *Asian Journal Of Management Studies*, 18(1), 112-127.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *Procedia Economics And Finance*, 23, 717-725.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Ed.). Pearson.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sari, D. P., & Pramono, S. (2022). "The Relationship Between Organizational Culture And Employee Job Satisfaction: A Study In Hospitality Sector." *International Journal Of Business And Management Research*, 15(2), 112-128.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture And Leadership* (5th Ed.). Wiley.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan) (Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E., Wicaksono, A., & Salsabila, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, H., Maulana, R., & Setiawan, D. (2022). "The Role Of Organizational Culture In Enhancing Job Satisfaction." *Asian Journal Of Business Research*, 18(1), 75-90.
- Sutrisno, S., Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 3(6), 4081-4088.
- Sutrisno, S., Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 3(6), 4081-4088.
- Sutrisno, S., Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 3(6), 4081-4088.
- Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja: Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja. *Cam Journal: Change Agent For Management Journal*, 2(2).
- Tangkeallo, L. (2018). "Work-Life Balance Sebagai Faktor Penentu Kesejahteraan Karyawan". *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(3), 88-102.
- Tangkeallo, L. (2018). *Work-Life Balance Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tiomantara, F., & Adiputra, I. (2021). "Organizational Culture And Employee Job Satisfaction: A Case Study." *Journal Of Human Capital Development*, 13(2), 56-72.
- Tiomantara, F., & Adiputra, I. (2021). "Organizational Culture And Employee Job Satisfaction: A Case Study." *Journal Of Human Capital Development*, 13(2), 56-72.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853.
- Widjanarko, W., Putra, C. I. W., Meutia, K. I., Hasanuddin, H., Siagian, R., Sobari, M., & Carlos, G. J. (2024). Determination Of Job Satisfaction And Employee Loyalty: Analysis Of Work Life Balance And Work Environment At Pt Wsi. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 5(4), 639-650.
- Wongkar, D., Simanjuntak, B., & Rahadian, T. (2018). "Workplace Conditions And Their Impact On Employee Job Satisfaction." *Journal Of Organizational Behavior*, 9(4), 210-225.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Wonua, A., Pratama, R., & Widodo, S. (2023). "The Effect Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction In The Manufacturing Sector." *Journal Of Business Psychology*, 20(2), 87-101.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Yogi, P. (2023). "The Impact Of Organizational Culture On Employee Satisfaction In Service Industry." *Journal Of Organizational Behavior Studies*, 15(3), 102-118.
- Yogi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swalayan Bahari Jambon Ponorogo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo)