

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN WORK LIFE BALLANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SUPRA JAYA ABADI MEDAN

Wike Sevira¹, Niken Wulandari², Ikhah Malikhah³

^{1, 2, 3}Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: sevirawike@gmail.com

Article History

Received: 18-07-2025

Revision: 29-07-2025

Accepted: 01-08-2025

Published: 03-08-2025

Abstract. The research aims to determine whether the work environment, organizational culture, and work-life balance affect employee job satisfaction at PT Supra Jaya Abadi Medan. The data analysis technique used is a quantitative research method with the help of SPSS version 25. The sample in this study consisted of 75 respondents. Primary data was collected using a questionnaire. This study employs multiple linear regression analysis. The research results indicate that the work environment has no significant partial effect on job satisfaction. Organizational culture has a positive and significant partial effect on job satisfaction. Work-life balance has a positive and significant partial effect on job satisfaction. The calculated F value is 30.642, which is greater than 2.73, and the significance value is 0.000, which is less than 0.05. Therefore, it can be concluded that hypothesis 4 is accepted and hypothesis 0 is rejected, so it can be concluded that the work environment, organizational culture, and work-life balance have a significant simultaneous effect on employee job satisfaction at PT Supra Jaya Abadi Medan.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Work-Life Balance, and Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan *work life ballance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Supra Jaya Abadi Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. *Work life ballance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Nilai dari F hitung sebesar 30,642 yang lebih besar dari 2,73 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan *work life ballance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, *Work Life Ballance* dan Kepuasan Kerja

How to Cite: Sevira, W., Wulandari, V., & Malikhah, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan *Work Life Ballance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Supra Jaya Abadi Medan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 7014-7028. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.3843>

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pencapaian keberhasilan dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, yaitu para pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitasnya (Pratama, 2019). *Human beings are the main actors in every step of an organization that carries out its mission and achieves its ambitious goals, despite the challenges and the fierce and exhausting competition* (Ahmad et al., 2022). *Employability is the activity of an individual or an organization in carrying out activities to the goals of the company* (Halimatussa'diah, 2023).

Kepuasan kerja merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi, karena karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan cenderung bekerja lebih optimal, baik demi kepentingan pribadi maupun kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini penting karena perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi rekan kerja, tim, atasan, hingga organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga berdampak terhadap berbagai aspek lain, seperti produktivitas, tingkat kehadiran, kondisi kesehatan fisik dan mental, kemampuan beradaptasi dengan tugas baru, risiko kecelakaan kerja, serta tingkat pergantian karyawan (*turnover*) (Sutrisno, 2020). Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan di mana seseorang mencintai pekerjaannya, yang tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja. Kepuasan ini bisa berasal dari faktor internal pekerjaan, lingkungan di luar pekerjaan, maupun kombinasi keduanya.

Robbins (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri mencakup interaksi sosial, aturan, kebijakan, standar kerja, hingga kondisi lingkungan kerja. Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif, sedangkan mereka yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Sutrisno, 2020; Sedarmayanti, 2019). Selain itu, budaya organisasi juga memiliki peran penting, seperti yang ditemukan dalam penelitian Alasyari et al., (2023) dan Vebrianis et al., (2021), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang membentuk

perilaku karyawan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi, serta mendorong inovasi.

Aspek lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance*. Berdasarkan penelitian Isa et al. (2023), keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pandiangan (2018) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan karier dengan aspek kehidupan pribadi seperti keluarga, waktu luang, dan kebahagiaan. Peggy (2018) menambahkan bahwa penting bagi karyawan untuk mengatur waktu secara seimbang antara jam kerja dan waktu pribadi.

Penelitian ini dilakukan di PT Supra Jaya Abadi Medan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merek Honda, suku cadang asli Honda, dan jasa pelayanan. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia secara optimal agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Tingginya tingkat kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap rendahnya tingkat *turnover*. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama di perusahaan, sehingga mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Berdasarkan data internal perusahaan, diketahui bahwa tingkat pergantian karyawan mengalami peningkatan pada tahun 2024, yang menjadi latar belakang perlunya dilakukan penelitian ini. Perputaran tenaga kerja yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Tabel 1. Laju perputaran karyawan PT Supra Jaya Abadi Medan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar			Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase Tingkat Turn Over
		Resign	Finish Contract	Total			
2022	94	2	1	3	0	91	3,24%
2023	91	2	2	4	-	87	4,49%
2024	87	8	4	12	-	75	14,81%

Sumber: PT Supra Jaya Abadi Medan

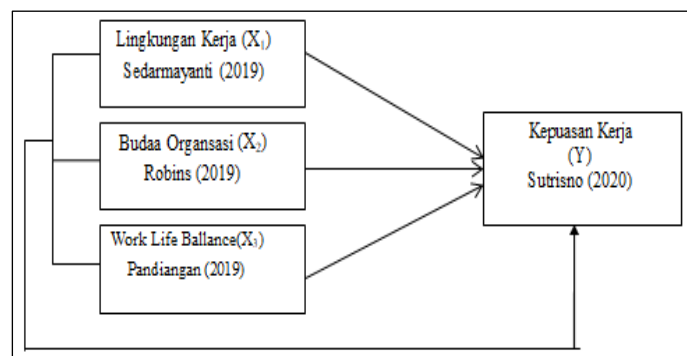
Data pada Tabel 1, menunjukkan bahwasanya tingkat laju perputaran karyawan di tahun 2022 sebesar 3,24% meningkat di tahun 2023 menjadi sebesar 4,49% disebabkan karena ada 3 orang karyawan yang keluar. Pada tahun 2024 meningkat menjadi sebesar 14,81% yang disebabkan ada sebanyak 12 orang yang keluar. Peningkatan *turn over* ini menunjukkan bahwasanya tingkat terjadi peningkatan *turn over* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan menurun sehingga menyebabkan seringnya terjadi karyawan yang keluar tiap tahunnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi, yang sering kali menimbulkan rasa lelah serta tekanan yang berat bagi karyawan. Untuk memahami lebih dalam permasalahan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dan menurunnya budaya organisasi, peneliti melakukan pra-survei yang mencakup aspek lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *work-life balance* serta pengaruh ketiganya terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Hasil dari pra-survei menunjukkan bahwa para karyawan merasa lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya mendukung aktivitas kerja mereka, terutama karena kurangnya dukungan dari pimpinan. Selain itu, budaya organisasi yang berlaku dinilai belum mendorong inovasi, sehingga membatasi pengembangan potensi dan kemampuan karyawan. Karyawan juga merasa kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan yang ada, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja mereka.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Manullang dan Pakpahan (2018), penelitian kausal bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, atau dengan kata lain, melihat hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan di PT Supra Jaya Abadi Medan yang berlokasi di dua tempat, yaitu di Jl. Setia Budi No. 50F, Tj. Rejo, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, serta di Jl. Tritura, Komplek Titi Kuning Mas No. 8A, Kecamatan Medan, Sumatera Utara.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka digunakan teknik *sampel jenuh*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga total sampel berjumlah 75 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan.
- H3 : *Work life ballance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan
- H4 : Lingkungan kerja, budaya organisasi dan *work life ballance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Jaya Abadi Medan

HASIL

Uji Validitas

Untuk memastikan bahwa setiap item dalam angket layak digunakan, perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 1. Uji validitas data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,626	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,588		Valid
	X _{1.3}	0,701		Valid
	X _{1.4}	0,650		Valid
	X _{1.5}	0,651		Valid
	X _{1.6}	0,699		Valid
	X _{1.7}	0,459		Valid
	X _{1.8}	0,647		Valid
	X _{1.9}	0,465		Valid
	X _{1.10}	0,644		Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,511	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,654		Valid
	X _{2.3}	0,630		Valid
	X _{2.4}	0,647		Valid
	X _{2.5}	0,498		Valid
	X _{2.6}	0,629		Valid
	X _{2.7}	0,510		Valid
	X _{2.8}	0,646		Valid
<i>Work Life Ballance</i> (X ₃)	X _{3.1}	0,393	0,3	Valid
	X _{3.2}	0,375		Valid
	X _{3.3}	0,377		Valid
	X _{3.4}	0,373		Valid
	X _{3.5}	0,341		Valid
	X _{3.6}	0,740		Valid
	X _{3.7}	0,350		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Correlation	r-mean	Hasil
Kepuasan Kerja (Y)	X _{3.8}	0,566	0,3	Valid
	Y.1	0,597		Valid
	Y.2	0,696		Valid
	Y..3	0,592		Valid
	Y.4	0,558		Valid
	Y..5	0,614		Valid
	Y.6	0,758		Valid
	Y.7	0,485		Valid
	Y.8	0,536		Valid
	Y.9	0,361		Valid
	Y.10	0,385	Valid	

Berdasarkan hasil output dari SPSS, validitas terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, di mana semua item pada masing-masing variabel memiliki nilai koefisien di atas 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

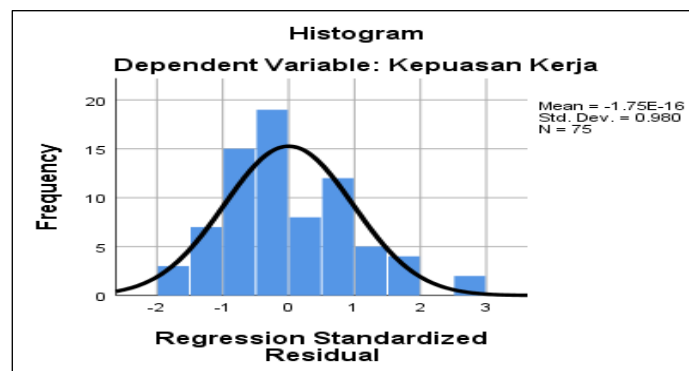
Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja	0,883	10
Budaya Organisasi	0,851	8
<i>Work Life Ballance</i>	0,740	8
Kepuasan Kerja	0,852	10

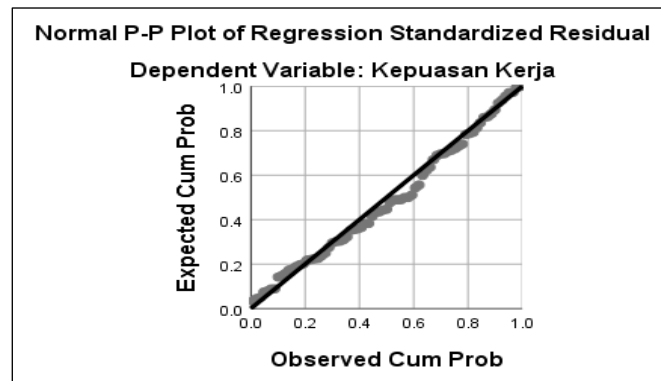
Hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60, yang berarti data tersebut reliabel

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Histogram

Berdasarkan gambar histogram di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, ditandai dengan bentuk kurva menyerupai lonceng (*bell shape*) dan puncak simetris di bagian tengah.



Gambar 3. Uji PP Plot

Berdasarkan hasil visualisasi melalui histogram, terlihat bahwa data berdistribusi normal, ditunjukkan dengan bentuk kurva lonceng yang simetris di tengah. Selain itu, hasil pengujian normalitas menggunakan grafik P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal, yang juga mengindikasikan distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31186877
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.044
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Lebih lanjut, uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

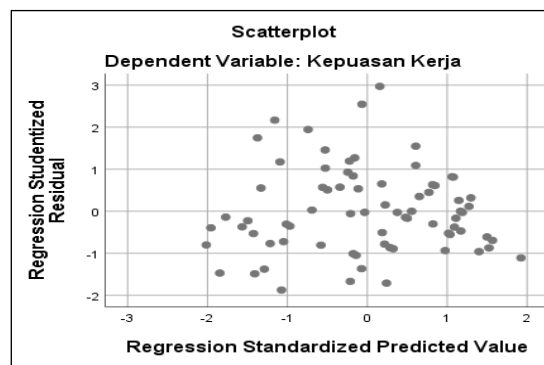
Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Rusiadi et al., 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung multikolinieritas, yang ditandai dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.674	1.484
Budaya Organisasi	.682	1.466
<i>Work Life Ballance</i>	.880	1.137

Berdasarkan hasil uji yang disajikan dalam Tabel 4, diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai *VIF* di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedesitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, digunakan grafik *scatterplot*. Dari hasil pengujian, titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, yang menandakan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,024	4,022	
	Lingkungan Kerja	0,166	0,091	0,175
	Budaya Organisasi	0,732	0,128	0,543
	<i>Work Life Ballance</i>	0,287	0,114	0,210

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan:

$$Y = 2,024 + 0,166 X_1 + 0,732 X_2 + 0,287 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,035 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan *work life balance* dianggap nol maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 2,024 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,166 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,166 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,732 yang berarti bahwa jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,732 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel *work life ballance* menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,287 yang berarti bahwa jika variabel *work life ballance* meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,287 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil uji hipotesis parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
			d		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,024	4,022		0,503	0,616
Lingkungan Kerja	0,166	0,091	0,175	1,829	0,072
Budaya Organisasi	0,732	0,128	0,543	5,725	0,000
<i>Work Life Ballance</i>	0,287	0,114	0,210	2,518	0,014

Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,829 < t_{tabel} sebesar 1,993 dengan nilai signifikan 0,072 > 0,05, maka hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- Hasil pengujian untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,725 > t_{tabel} sebesar 1,993 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- Hasil pengujian untuk variabel *work life ballance* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,518 > t_{tabel} sebesar 1,993 dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya *work life ballance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji hipotesis simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1781.296	3	593.765	30.642	.000 ^b
	Residual	1375.824	71	19.378		
	Total	3157.120	74			

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 30,642 yang lebih besar dari 2,73 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan *work life ballance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.546	4.402

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,546 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 54,6% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Lingkungan kerja, budaya organisasi dan *work life ballance* sedangkan sisanya 3,4% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

DISKUSI

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis, di mana nilai t hitung sebesar 1,829 lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,993, dan nilai signifikansi sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H1) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima, yang berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja meliputi hubungan antara atasan dan bawahan, interaksi antar pegawai, pencahayaan, suhu ruangan, serta ruang gerak—berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wongkar et al. (2018) dan Nasrul dan Pratiwi (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan karena kondisi lingkungan kerja secara umum sudah memenuhi standar yang memadai, seperti fasilitas yang nyaman, aman, dan bersih, sehingga pengaruh variabel ini menjadi kurang dominan dan tidak dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar 5,725 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,993, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, yang berarti budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Arah hubungan yang positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, ketika budaya organisasi semakin kuat dengan indikator seperti inovasi yang memperhatikan risiko, orientasi pada hasil, perhatian terhadap berbagai kepentingan, serta ketelitian dalam melaksanakan tugas, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rahman dan Prasetya (2024) serta Vebrianis et al. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan utama, yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut memberikan jawaban atas permasalahan terkait budaya organisasi dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan nilai, norma, perilaku, dan lingkungan kerja yang memengaruhi cara karyawan merasakan, berpikir, dan bertindak di tempat kerja. Budaya organisasi yang positif dan kokoh memberikan arah, visi, serta tujuan bersama yang jelas, sehingga membantu karyawan memahami peran penting mereka, yang kemudian meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

Pengaruh *Work Life Balance* Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar 2,518 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,993, serta nilai signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, yang berarti *work life balance* berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan *work life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Dengan kata lain, apabila *work life balance* membaik berdasarkan indikator seperti gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, serta peningkatan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Isa et al. (2023) dan Hasanah (2022) yang menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Work-life balance berperan penting karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat menentukan kesejahteraan psikologis, kondisi fisik, serta motivasi kerja seseorang.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan *Work Life Ballance* Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan *worklife balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 30,642 yang lebih besar dari nilai kritis 2,73, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 4 diterima dan hipotesis nol ditolak, yang berarti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *worklife balance* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *work life balance* secara bersama-sama akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga berhasil menjawab permasalahan terkait rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan. *Work life ballance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan *work life ballance* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Supra Jaya Abadi Medan

REKOMENDASI

- Perusahaan hendaknya meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang sehat dengan meningkatkan kondisi ruang kerja yang bersih, cukup ventilasi, pencahayaan memadai, dan suhu ruangan nyaman. Dorong nilai-nilai seperti saling menghargai, kerja sama tim, dan kejujuran.
- Perusahaan perlu mengenalkan budaya organisasi pada karyawan dengan mengembangkan budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas, penghargaan, kerja sama, inovasi, dan profesionalisme. Pimpinan dan manajer harus menjadi role model yang konsisten menjalankan nilai budaya organisasi.

- Perusahaan harus dapat menerapkan *work life balance* yang baik di perusahaan dengan memastikan karyawan mendapatkan hak cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti darurat yang mudah diakses tanpa proses yang menyulitkan. Berikan pilihan jam masuk dan pulang kerja sesuai kebutuhan karyawan (*flexi-time*). Hindari lembur yang tidak perlu dan atur beban kerja agar realistis. Izinkan karyawan bekerja dari rumah atau dengan sistem *hybrid* (gabungan WFO dan WFH), terutama untuk pekerjaan yang tidak menuntut kehadiran fisik

REFERENSI

- Ahmad, R., Morizar, A., & Fikri, M. El. (2022). Economic Valuation of Human Resources in Achieving Company Performance. *Qe Journal*, 11(01), 35–48.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O N, Alkhawas, S dan Sofrotun (2023). Pengaruh Budaya Orgaisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Dmiration. Volume 4, No. 1.*
- Delvi, E dan Sanny, Annisa (2019). The influence of motivation, organizational commitment, and organizational culture to the performance of employee universitas Pembangunan Panca Budi. *Int. J. Res. Rev hal 176-184*
- Hasanah, M (2022). Pengaruh Work Life Ballance Terhadap Kepusan Kerja Karyawan Pada PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekan Baru. *Other thesis, Universitas Islam Riau*
- Halimatussa'diah. (2023). Analysis of Work Experience, Emotional Issues, and Training on Employee Employment Ability at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Rantau Prapat North Sumatra. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 272–288. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.32>.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Isa, B A., Yantu, I dan Monoarfa, V dan Tantawi (2024). Pengaruh Work Life Ballance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Jambura :Vol 6 No 3 Januari 2024.*
- Malikhah, Ikhah (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca BudI. *Jurnal Manajemen Tools*
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nasrul, J., Veri, J dan Pratiwi, N (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompentensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengalaman Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Lubuk Kilangan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*
- Nitiseminto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tiga (ed.)). Ghalia Indonesia.
- Pandiangan. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work life balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta*. Universitas Sanata Dharma.
- Peggy, H. (2018). *Work-Life Balance*. In *USA Copyright*. IEEE.
- Pratama, S (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City. *International Journal of Research and Review*.

- Rahman, D dan Prasetya, B (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Ramadhani, M. (2018). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3.
- Robins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Vebranis, S., Agusalm dan Haryati, R (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua, Vol. 3, No. 3*.
- Wongkar, O., Sepang, J dan Loindong, S (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA. Vol.6 No.4*