

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE*
BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR POS
MOJOKERTO**

SKRIPSI



Oleh

MUHAMMAD FASYA RIZQI PRIANGGONO
NIM : 19510021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR POS MOJOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M)



Oleh

MUHAMMAD FASYA RIZQI PRIANGGONO

NIM : 19510021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR POS MOJOKERTO

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD FASYA RIZQI PRIANGGONO

NIM : 19510021

Telah Disetujui Pada Tanggal 25 Maret 2023

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR POS MOJOKERTO

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD FASYA RIZQI PRIANGGONO

NIM : 19510021

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

2 Anggota Penguji

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

NIP. 201910011579

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fasya Rizqi Prianggono
NIM : 19510021
Alamat : Jl. Kumala H-19 BSP Sooko Kabupaten Mojokerto
Jawa Timur

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Pos Mojokerto”

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain, selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Mojokerto, 14 Maret 2023

Hormat Saya.



M. Fasya Rizqi Prianggono

NIM : 19510021

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT serta tidak lupa shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Dengan ini saya persembahkan Skripsi ini kepada:

Bapak dan Ibu

Sebagai tanda baktiku kupersembahkan karya kecilku kepada Bapak Adjar Prianggono S.TP, M.MKes dan Ibu Retno Dewi yang telah berjuang menghidupi dan membesarkan putra kesayangannya. Dan juga telah memberikan ridho dan dukungan serta untaian doa yang tak ada habisnya dipanjatkan.

Semoga ini langkah awal untuk membuat Bapak dan Ibu bahagia. Terimakasih Ibu.. Terimakasih Bapak..

Keluarga

Baik dari keluarga Bapak dan keluarga Ibu, pakde, om, tante, sepupu, serta kakak-kakak ku, terimakasih telah memberikan dukungan dan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Ungkapan terima kasih juga saya haturkan kepada keluarga Bapak Imran & Bu Endang, Mas Bakhrul Dwitamala & Mbak Winny Nuzulia sekeluarga yang telah memberikan bantuan materiil & moril yaitu berupa tempat tinggal yang nyaman di Pakis, Malang. Yang tentunya sangat membantu dalam perjalanan kuliah saya hingga akhir penulisan Skripsi ini.

Teman Seperjuangan

Teruntuk teman seperjuangan saya yang telah dipertemukan atas dasar pendidikan yang selalu berada di setiap perjalanan hidup saya, saya bersyukur diperkenalkan dengan mereka. Terimakasih Javinsky Putra Budi Irawan, Tomy Tantra Mahendra, Mila Zulfah, Edo Handoko, Cindy Yobi Anjani, dan Ahmad Santoso. Serta teman-teman yang lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Dosen Wali dan Pembimbing

Bapak Feri Dwi Riyanto, M.E., CPMM., CFP., selaku dosen wali, terimakasih atas pendampingannya selama ini. Serta Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M saya ucapkan terimakasih atas segala bantuan, arahan dan bimbingannya selama ini hingga skripsi ini selesai.

MOTTO

"Berhati-hatilah ketika sang antagonis mulai bijak, dan
sang protagonis mulai kehilangan ketulusan."

~ Penulis ~

"Aku lebih baik mati dalam pertarungan daripada mati tanpa
melakukan apapun."

~ Sakura Haruno ~

"Hasil tanpa kualitas adalah membosankan, kualitas tanpa hasil
adalah omong kosong."

~ Johan Cruyff ~

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam tetap turunkan atas kehadiran baginda Nabi besar Muhammad SAW sehingga penyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Pos Mojokerto” dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. dengan kerendahan hati dan rasa hormat. Ucapan terimakasih penulis diucapkan kepada :

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan, support, dan semangat untuk membimbing dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Bapak Rendi Novian selaku Kepala Kantor Pos KC Mojokerto 61300 serta semua karyawan.
7. Kedua orang tua saya dan seluruh keluarga saya yang senantiasa mendukung dan mendoakan saya sedari lahir hingga telah menyelesaikan jenjang pendidikan kuliah ini.
8. Kekasih penulis yang tercinta Mila Zulfah, S.Pd. Yang telah memberikan segenap dukungan dan ketulusan dalam menemani setiap langkah penulis.
9. Teman-teman seperjuangan dan seangkatan jurusan manajemen 2019 yang sudah membantu dan memotivasi dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi

ini.

10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik semua pihak. Aamiin ya rabbal alamin.

Mojokerto, 24 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN SAMPUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Bagi Perusahaan	6
1.4.3 Bagi Almamater	7
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8

2.2 Kajian Teoritis	17
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.2 <i>Work-Life Balance</i>	23
2.2.3 Budaya Organisasi.....	27
2.2.4 Kepuasan Kerja	31
2.3 Hubungan Antar Variabel	39
2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	39
2.3.2 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	39
2.3.3 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	40
2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	40
2.3.5 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	40
2.4 Kerangka Konseptual	41
2.5 Hipotesis.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	43
3.2 Lokasi Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	44
3.5 Data dan Jenis Data.....	44
3.5.1 Data	44
3.5.2 Jenis Data	45

3.6 Teknik Pengumpulan Data	45
3.7 Definisi Operasional Variabel	45
3.8 Skala Pengukuran	49
3.9 Analisis Data	50
3.9.1 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	50
3.9.2 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	53
3.9.3 Uji Hipotesis	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1 Profil Perusahaan	55
4.1.2 Visi & Misi Kantor Pos Mojokerto	56
4.1.3 Karakteristik Responden	56
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden	58
4.2 Analisis Data	58
4.2.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	63
4.2.2 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	65
4.2.3 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	65
4.2.4 Uji Hipotesis	69
4.3 Pembahasan	72
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	72
4.3.2 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	73
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	74
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Budaya Organisasi (Z) Sebagai Variabel Mediasi	75

4.3.5 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Budaya Organisasi (Z) Sebagai Variabel Mediasi.....	75
BAB V PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN - LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	17
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 3. 2 Ukuran Variabel Penelitian	49
Tabel 3. 3 Ketentuan Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Umur Responden	57
Tabel 4. 2 Distribusi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 4. 3 Distribusi Karakteristik Pendidikan Responden	58
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Work-life Balance</i>	59
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Budaya Organisasi.....	61
Tabel 4. 7 Distirbusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja...62	
Tabel 4. 8 Outer Loadings.....	65
Tabel 4. 9 Cross loadings	66
Tabel 4. 10 <i>Composite Reliability</i>	67
Tabel 4. 11 <i>Cronbach's Alpha</i>	68
Tabel 4. 12 R Square	68
Tabel 4. 13 Uji Hipotesis.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	41
Gambar 4. 1 Outer Weight Sebelum Di Filter	64
Gambar 4. 2 Outer Weights Setelah di filter.....	64
Gambar 4. 3 Hasil Uji Hipotesis	69

ABSTRAK

Prianggono, Muhammad 2023, SKRIPSI: *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Pos Mojokerto.*

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

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

Pengelolaan SDM yang tepat dan baik dianggap sebagai aspek yang penting dan perlu untuk dipenuhi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam mencapai target didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai di dalamnya. Faktor yang berdampak pada kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan juga *work-life balance* karyawan. Lingkungan kerja dianggap sebagai sejumlah indikator yang berdampak besar dalam membantu menaikkan kepuasan karyawan. Apabila perusahaan dapat menjaga kondisi lingkungan kerja, maka secara otomatis rasa puas ketika bekerja akan meningkat dibarengi dengan *work-life balance* karyawan yang baik. Tujuan penelitian ini adalah guna melihat pengaruh antara lingkungan kerja serta *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi di Kantor Pos Mojokerto.

Penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif. Populasi yang dipakai yakni para karyawan Kantor Pos Mojokerto. Pemilihan sampel menerapkan teknik *convenience sampling*, dan menggunakan jumlah seluruh populasi yaitu 80 responden. Teknik analisis data melalui SEM-PLS serta software SmartPLS versi 3.

Hasil Penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua, *Work-life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Ketiga, Budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Kelima, *Work-life balance* memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja dengan adanya budaya organisasi.

ABSTRACT

Prianggono, Muhammad 2023, THESIS: *The Effect of Work Environment and Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction Through Organizational Culture at the Mojokerto Post Office.*

Advisor : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Keywords : Work environment, Work-Life Balance, Organizational culture, Job satisfaction

Good management of human resource is known as an important aspect which should be fulfilled by the company on purpose to help improve the company's performance. The company's ability to achieve targets can be done based on the level of job satisfaction owned by the employees. Factors which give influence toward job satisfaction are the work environment and work-life balance of employees. The work environment is one indicator that is very influential in increasing employee satisfaction. If the company can maintain the conditions of the environment of work, then automatically the feeling of satisfaction when working will increase accompanied by a good work-life balance and a good employee. The goals of this study is to figure out whether the work environment and also work-life balance gives influence toward employee job satisfaction through the organizational culture at the Mojokerto Post Office.

This research is applied a quantitative research. The population used are the employees of the Mojokerto Post Office. The sample is taken by adopting a technique of convenience sampling, using the total population of 80 respondents. The technique of data analysis applies SEM-PLS and thorough SmartPLS version 3 software.

The results show that first, the work environment have effect toward job satisfaction of Mojokerto Post Office employees. Second, Work-life balance does not effect the satisfaction of job of Mojokerto Post Office employees. Third, organizational culture gives such a positive and also significant influence toward job satisfaction of Mojokerto Post Office employees. Fourth, the environment of work has influence toward job satisfaction through organizational culture. Fifth, Work-life balance gives such a positive and also significant influence toward job satisfaction through organizational culture.

خلاصة

، أطروحة: تأثير بيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة على الرضا الوظيفي للموظف. من خلال الثقافة 2023 فسية ، محمد التنظيمية في مكتب بريد موجوكرتو

، ريان باسيث فصيح خان مستشار M.M.

الكلمات الدالة: الرضا الوظيفي ، بيئة العمل، توازن الحياة مع العمل، الثقافة التنظيمية

تعد الإدارة الجيدة للموارد البشرية جانباً مهماً يجب أن تحققه الشركة من أجل تحسين أداء الشركة. يتم دعم قدرة الشركة على تحقيق الأهداف من خلال مستوى الرضا الوظيفي الذي يمتلكه موظفوها. العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي هي بيئة العمل وتوازن الحياة مع العمل موظف. بيئة العمل هي أحد المؤشرات التي لها تأثير كبير في زيادة رضا الموظفين. إذا تمكنت الشركة من الحفاظ على ظروف بيئة العمل ، فإن الشعور بالرضا تلقائياً عند العمل سيزداد مصحوباً بتوازن الحياة مع العمل لموظف جيد. الغرض من هذا البحث هو معرفة ما إذا كانت بيئة العمل وتوازن الحياة مع العمل لالتأثير على الرضا الوظيفي. للموظف من خلال الثقافة التنظيمية في مكتب بريد موجوكرتو

هذا البحث هو بحث كمي. كان السكان في هذه الدراسة موظفين في مكتب بريد موجوكرتو. العينة في البحث التي يستخدمها بمساعدة 3SmartPLS المؤلف هي اعتماد تقنية أخذ العينات الملائمة، باستخدام إجمالي عدد السكان البالغ الإصدار

مستجيباً. تستخدم تقنية تحليل البيانات 80 SEM-PLS برنامج

أظهرت نتائج الدراسة أولاً ، أن بيئة العمل ليس لها أي تأثير على الرضا الوظيفي لموظفي مكتب بريد موجوكرتو. ثانياً، توازن الحياة مع العمل لا يؤثر على الرضا الوظيفي لموظفي مكتب بريد موجوكرتو. ثالثاً ، للثقافة التنظيمية تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي لموظفي مكتب بريد موجوكرتو. رابعاً: بيئة العمل ليس لها تأثير على الرضا الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية. خامساً، توازن الحياة مع العمل لتأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي من خلال الثقافة التنظيمية

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, manajemen SDM yang baik merupakan perspektif yang penting yang harus dipenuhi perusahaan untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja sebuah perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam mencapai target didukung oleh potensi yang dimiliki oleh karyawan di dalamnya. Salah satu faktor penggerak seluruh aktivitas sebuah perusahaan adalah SDM. Tersedianya tenaga karyawan yang berkualitas akan mendorong produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, hasil kerja yang ideal, dan mencapai kepuasan kerja.

Gibson (1997) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang diperoleh karyawan dari waktu ke waktu dalam pekerjaannya. Pemenuhan kepuasan pekerja dipengaruhi oleh berbagai sudut pandang dalam perusahaan diantaranya aspek hubungan dengan kolaborator, kenyamanan kondisi tempat kerja, dan keseimbangan beban dan waktu ketika sedang bekerja. Faktor tempat kerja yang nyata seperti tempat kerja, dan faktor tidak nyata seperti hubungan rekan kerja semua berpengaruh pada kepuasan karyawan dalam pekerjaannya.

Dalam perusahaan, masalah yang didapat bersangkutan dengan SDM yakni seperti terjadinya penurunan dari kepuasan kerja oleh karyawan yang dapat tercipta oleh beberapa faktor, baik dari kondisi internal karyawan itu sendiri maupun faktor eksternal karyawan dengan perusahaan. Meningkatnya kepuasan kerja oleh karyawan akan menjadi motivasi untuk menaikkan kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Hal ini akan menjadi keuntungan yang berarti bagi perusahaan dalam mencapai target. Namun apabila tingkat kepuasan karyawan menurun, maka dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan itu sendiri, karyawan menjadi tidak antusias dalam bekerja, penurunan motivasi dan prestasi kerja, dan kurang optimalnya karyawan dalam bekerja.

Selain menuntut karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, perusahaan tentunya juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Mangkunegara (2017) bahwasanya tempat kerja individu secara keseluruhan menggabungkan bahan dan perangkat yang mereka alami, tempat kerja mereka, cara mereka bekerja, dan pengaturan yang mereka buat untuk pekerjaan mereka, baik secara eksklusif maupun dalam berkelompok. Lingkungan kerja dinilai sebagai seluruh hal yang berhubungan dengan pandangan fisik dan mental yang bersifat langsung atau implikasinya dapat mempengaruhi pekerja. Demikian pula, dianggap baik atau bagus jika pekerja dapat menyelesaikan kewajibannya dengan cara yang solid, aman, dan nyaman (Wursanto, 2009).

Satu dari banyak variabel yang berdampak pada proses pemenuhan kepuasan pekerja adalah tempat kerja. Dalam penelitian yang dipimpin oleh Runtu, et al. (2022) dan Turangan (2022) lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif serta signifikan. Pada hasil riset sebelumnya milik Zulkarnain, et al. (2022) dan Muhammad, et al. (2022) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja oleh karyawan. Dari penelitian-penelitian tersebut telah membuktikan bahwasanya kondusifitas lingkungan kerja dapat membantu kenaikan kepuasan kerja karyawan dan menjadikan hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut akan lebih optimal. Namun, penelitian dari Kusumadewi (2020) dan Marta, et al. (2019) mengatakan bahwasanya lingkungan kerja fisik tidak berdampak pada kepuasan kerja. Hal ini bermakna, Itulah yang ditunjukkan jika lingkungan kerja fisik tidak terlalu berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Meningkatnya kepuasan kerja tidak saja disebabkan oleh lingkungan kerja karyawan, tetapi dapat juga berasal dari faktor-faktor lain yang ada di instansi atau perusahaan. Satu dari banyak faktor penting selain kondusifitas lingkungan kerja adalah memastikan keseimbangan dalam kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Istilah *Work-life balance* merupakan kondisi yang memerlukan keterlibatan dari kesejahteraan pegawai di dalam perusahaan. Hal-hal mengenai *work-life balance* merupakan bentuk tanggung jawab sosial bagi organisasi terhadap para

pegawainya. Banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan sering kali membuat pegawai lengah dalam membagi waktu untuk diri sendiri dan keluarganya. Rutinitas kerja yang monoton dilakukan hari demi hari tak jarang menjadikan pegawai mempunyai kehidupan yang kurang sehat (Rahma, 2017). Menurut Hafid & Prasetio (2017:137) menganggap *work-life balance* ialah sebuah kapasitas individu untuk menyesuaikan permintaan pekerjaan dengan kebutuhan individu dan keluarga. Sedangkan pernyataan dari Ricardianto (2018:165) mendefinisikan *work-life balance* sebagai berbagai elemen tempat kerja dalam membantu mengkoordinasikan pekerjaan serta hidup yang desainnya adalah memberikan pengujian antara orang terhadap pekerjaan yang menjembatani ikatan keseimbangan antara aktivitas yang serius dan menyenangkan dengan hasil kerja.

Merujuk pada sejumlah hasil riset terdahulu terkait *work-life balance* oleh Sukur, et al. (2022), Pratama, et al. (2021), serta Shabrina, et al. (2019) bahwasanya *work-life balance* berdampak secara positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi hasil ini tidak sama dengan hasil riset oleh Endeka, et al. (2020) yang mengungkapkan jika variabel *work-life balance* tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Artinya, tingkat keseimbangan dalam kehidupan kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Setelah memperhatikan aspek lingkungan kerja serta keseimbangan kehidupan kerja para karyawan, alangkah baiknya perusahaan juga turut membangun budaya organisasi yang baik yang dapat dijadikan pedoman berperilaku dan acuan kerja karyawan pada perusahaan. Sharplin (1995) menggambarkan budaya organisasi sebagai acuan nilai, keyakinan, dan praktik yang berintegrasi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. Kemudian, sejalan dengan definisi dari Denison (1997) yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi mendasar sekelompok orang berkembang ketika mereka beradaptasi dengan lingkungan luar, berintegrasi dengan lingkungan di dalam, dan memecahkan suatu permasalahan. Sedangkan menurut Gibson dalam Mulyadi & Sembiring (2016:3057) Budaya perusahaan dianggap sebagai personalitas dari sebuah perusahaan, budaya ini akan berdampak pada keseluruhan aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan,

bagaimana staf bekerja, bagaimana melihat beberapa pekerjaan, berinteraksi dengan sesama rekanan, serta mengetahui berbagai hal di kemudian hari. Dilansir dari pernyataan Schein & Edgar, (1990) bahwa budaya organisasi sebagai contoh pola esensial bersama yang diajukan oleh sekelompok orang untuk mengalahkan hambatan dalam berbagai variasi luar dan dalam koordinasi, dan telah dinyatakan sah untuk dididik kembali kepada orang baru dan menjadi metode yang efektif untuk mendapatkan, merasakan serta berpikir untuk mengelola hambatan ini.

Budaya organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil riset dari Sulistyawati, et al. (2022) dan Irfan (2022) yang didapatkan hasil riset bahwasanya budaya organisasi dapat menghadirkan pengaruh secara positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Namun hasil ini bertolak belakang dengan hasil riset oleh Nurlina (2022) dan Prasetyo (2022) bahwa budaya organisasi berdampak secara negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan. hal ini bermakna bahwasanya apabila ditemukan kenaikan pada nilai-nilai budaya organisasi tidak memberikan peningkatan pada kepuasan kerja karyawan.

Kantor Pos Mojokerto merupakan salah satu BUMN yang beroperasi dalam sektor penghasil, transmisi, pengumpulan, penyortiran, serta pengantaran surat ataupun paket pos. Kantor Pos melakukan penjualan terhadap benda-benda pos serta filateli, contohnya perangko, amplop, kartu pos, serta peralatan pembungkusan paket. Di sejumlah negara, Kantor Pos menjadi tempat yang menerima aplikasi untuk paspor, wesel pos maupun money order, pemesanan barang, penjualan asuransi, dan juga pelayanan giro pos serta perbankan.

Selain itu, pada tanggal 8 April 2022 PT Pos Indonesia sukses memperoleh penghargaan sebagai peringkat III dalam sektor BUMN dengan aset Rp. 5 triliun s.d Rp. 10 triliun. Pos Indonesia sukses dalam hal *Corporate Brand* membantu peningkatan digital brand nya di era gencaran peningkatan industri *e-commerce* serta *issue* ke era *Metaverse*. Total tercatat sekitar 194 instansi finansial dari beragam sektor yang sukses memenangkan berbagai faktor penilaian pada Infobank Digital Brand Survey pada tahun 2022. Tidak dapat dipungkiri bahwa penghargaan tersebut didapatkan dari hasil kerja keras semua elemen dalam Pos Indonesia yang

selalu berupaya menjalankan transformasi digital dalam memberikan beragam inovasi dan kemudahan untuk masyarakat dalam memperoleh pelayanan (posindonesia.co.id).

Fenomena yang terkait dengan masalah yang peneliti temukan pada Kantor Pos Mojokerto diantaranya terdapat karyawan yang mengeluhkan tata letak meja yang tidak nyaman dan terlalu dekat satu sama lain. Alat pembayaran, alat ukur, dan meja kurang layak digunakan, dan kondisi ruang kerja sangat padat. Karyawan akan kehilangan fokus di tempat kerja sebagai akibat dari ini. Serta beban pekerjaan dan waktu kerja yang berlebih membuat karyawan kekurangan waktu beristirahat dan berkumpul bersama keluarga. Permasalahan yang ditemui pada sebagian karyawan di Kantor Pos Mojokerto memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan gemar mencampurkan masalah pribadi ke dalam pekerjaan, dimana organisasi tidak memiliki kedudukan untuk ikut campur dalam urusan pribadi para staf, namun jika urusan personal tidak ditangani dengan baik hal ini akan memberikan gangguan pada pekerjaan yang pada akhirnya berefek kepada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kemudian tidak jarang karyawan membawa pekerjaan kantor ke dalam rumah masing-masing sehingga hal ini menjadi permasalahan yang bisa mengakibatkan munculnya ketidakseimbangan waktu bersama keluarga, karena keluarga menjadi terabaikan demi pekerjaan.

Penelitian ini difokuskan untuk membahas esensi lingkungan kerja, *work-life balance*, dan peran strategis kultur organisasi dalam memediasi peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan. Mengingat penggambaran latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengeksplorasi permasalahan ini dan mengusung judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi pada Kantor Pos Mojokerto”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat penggambaran fenomena tersebut, berikut sejumlah perumusan masalah dapat direncanakan:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Mojokerto?
2. Apakah *work-life balance* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Mojokerto?
3. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Mojokerto?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi?
5. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi.
5. Untuk memberikan pengujian terkait pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan perantara budaya organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memperkaya kontribusi pemikiran di bidang SDM dan cara berwibawa dalam organisasi.
2. Memberikan pertimbangan dalam mendeskripsikan ikatan atau relasi antar variabel yaitu lingkungan kerja, *work-life balance*, serta budaya organisasi terhadap kepuasan kerja oleh karyawan.

3. Menjadi eksplorasi yang dapat dilanjutkan dan ditumbuhkan secara lebih komprehensif dalam penelitian-penelitian terkait.

1.4.2 Bagi Perusahaan

1. Menjadi pertimbangan bagi para pihak *stakeholder* dalam membuat kebijakan mengenai peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja sebagai titik fokus.
2. Menjadi alasan dalam memperluas pemenuhan kepuasan kerja yang representatif melalui metodologi hipotesis di tempat kerja, keseimbangan antara aktivitas serius dan menyenangkan serta pemeliharaan lingkungan pekerjaan serta implementasi nilai budaya organisasi.
3. Dijadikan acuan untuk mengevaluasi kembali tatanan lingkungan kerja, memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, serta model budaya organisasi dalam kaitannya terhadap peningkatan kualitas kepuasan kerja karyawan.

1.4.3 Bagi Almamater

Penelitian ini memperluas literatur perguruan tinggi di bidang eksplorasi mengenai dampak tempat kerja, keseimbangan kerja, dan budaya perusahaan pada pemenuhan kepuasan pekerja serta menjadi bahan referensi dan korelasi untuk memimpin penelitian lanjutan..

1.5 Batasan Penelitian

Bercermin pada luasnya permasalahan penelitian, dibutuhkan batasan untuk memberikan fokus pada jalannya penelitian serta untuk dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Maka dari itu, peneliti memberikan pembatasan pada masalah penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja serta *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berikut sejumlah hasil penelitian terdahulu yang dianggap berhubungan dengan tema yang diusung dalam penelitian sangat penting dicantumkan sebagai landasan acuan untuk peneliti. Untuk itu, peneliti dalam pengujian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu sebagai dasar penulisan skripsi.

Runtu, Pio, dan Asaloei (2022) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-Life balance* terhadap Kepuasan Kerja”. Riset ini berencana untuk melihat bagaimana pengaruh tempat kerja dan keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius terhadap pemenuhan pekerjaan. Diperoleh kesimpulan yaitu lingkungan kerja berdampak secara positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka jika kondisi lingkungan kerja baik dapat mendorong tingkat kepuasan karyawan. Sebesar 91,2% positif serta signifikan menunjukkan *work-life balance* mempengaruhi lingkungan kerja, serta berdampak pada kepuasan kerja. Maka semakin baik keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan, hal ini menjadikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat terpenuhi.

Turangan dan Setiawan (2022) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, serta Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuannya yakni menguji pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi, serta kultur organisasi pada kepuasan kerja. Hasil mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi masing-masing mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan jika gaji yang didapat semakin sesuai, lingkungan, kerja semakin kondusif serta budaya yang diciptakan perusahaan juga semakin baik hal ini akan mampu memberikan peningkatan pada kepuasan kerja karyawan.

Zulkarnain dan Setyaningrum (2022) melaksanakan pengujian mengenai “Pengaruh *Work-Life Balance* serta Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja Dengan Burnout yang menjadi *Intervening* Karyawan Milenial Pada Pandemi

Covid-19 di Kabupaten Bekasi”. Tujuan pengujian ini yakni melihat pengaruh *work-life balance* serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan burnout yang menjadi variabel mediasi. Data diolah menggunakan pengolah data Smart PLS. Dari hasil riset ini diperoleh kesimpulan bahwasanya tidak ditemukan adanya pengaruh secara signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Ditemukan pengaruh secara positif serta signifikan dari lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan milenial.

Muhammad et al. (2022) “Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” adalah judul penelitiannya. Sebuah Studi Sekolah Swasta di Kota Peshawar. Tujuan dilakukannya riset ini yakni menentukan bagaimana guru sekolah swasta di kota Peshawar menilai kepuasan kerja mereka. Mayoritas responden, menurut temuan penelitian, setuju bahwa positif, mendukung lingkungan kerja yang efektif di tempat mereka bekerja berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja mereka yang besar. Analisis regresi mengindikasikan bahwasanya secara langsung lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja. Temuan ini signifikan dan sejalan dengan hasil riset sebelumnya..

Nurlina (2022) mengkaji tentang “Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan”. Tujuan dilakukannya riset ini yakni menyelidiki ikatan dari kepuasan kerja serta kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, komitmen, serta kompensasi. Menggunakan AMOS 18, Model Persamaan Struktural digunakan untuk melakukan analisis data. Hasil studi mengungkapkan bahwasanya kepemimpinan transaksional secara langsung serta signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi secara negatif serta signifikan oleh budaya organisasi. Tanggung jawab hierarkis pada dasarnya mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif. Kepuasan kerja karyawan yang bersifat signifikan mendapatkan pengaruh dari variabel kompensasi. Kinerja karyawan secara langsung mendapatkan pengaruh dari kepemimpinan transaksional. Kinerja karyawan tidak mendapatkan pengaruh secara signifikan oleh budaya organisasi. Tanggung jawab hierarkis secara mendasar berdampak pada pelaksanaan pekerja. Kinerja karyawan secara signifikan mendapatkan pengaruh dari kompensasi. Kinerja karyawan secara

signifikan ditentukan oleh faktor kepuasan kerja. Melalui kepuasan kerja, kepemimpinan transaksional berdampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja, budaya organisasi berdampak secara negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi oleh komitmen organisasional dengan perantara kepuasan kerja. Dengan munculnya kepuasan kerja, kompensasi tidak secara langsung berdampak secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Sukur & Susanty (2022) dalam kajiannya yang dipublikasikan dalam Kajian di Divisi Social Media and Media Management berjudul “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk.” Tujuan dilakukannya riset ini yakni melihat serta menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT MNC Investama Tbk. Penelitian berbasis analisis deskriptif membuktikan bahwasanya *work-life balance* serta kepuasan kerja ialah positif. Analisis regresi mengungkapkan bahwa *work-life balance* 61,7 persen berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, selebihnya ditentukan dari banyak faktor lain diluar penelitian ini..

Sulistiyawati et al. (2022) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi serta Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial”. Tujuan dilakukannya riset ini yakni memastikan bagaimana kepuasan kerja tenaga kerja milenial mendapatkan pengaruh dari lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan secara transformasional. Teknik analisis menerapkan analisis Smartpls 3.3 serta penggunaan metode jalur. Temuan menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan secara positif serta signifikan mendapatkan pengaruh dari lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang bersifat positif ditentukan oleh budaya organisasi. Kepuasan kerja karyawan mendapat manfaat yang signifikan dari kepemimpinan transformasional.

Arifin serta Mardikaningsih (2022) mengkaji tentang “Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan dengan perantara Kondusifitas Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja”. Tujuan riset ini yakni melihat sebesar apa kepuasan kerja mendapatkan pengaruh dari lingkungan kerja serta motivasi. Konsekuensi dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa tempat kerja memainkan peran penting

dalam membangun pemenuhan posisi. Perkembangan kepuasan kerja juga secara signifikan mendapatkan pengaruh oleh motivasi kerja. Peningkatan kepuasan kerja secara signifikan mendapatkan pengaruh dari kedua variabel tersebut.

Irfan (2022) meneliti tentang “Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan melihat peran terciptanya kepuasan karyawan dari lingkungan kerja, keadilan dan juga budaya organisasi. Penelitian ini membuktikan bahwa ditemukan peran signifikan dari lingkungan kerja terhadap kemunculan perasaan terkait kepuasan kerja. Keadilan juga berdampak secara signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja. Hasil riset juga mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi juga berdampak secara signifikan terhadap munculnya kepuasan karyawan.

Widanegara & Sukarno (2022) dalam kajiannya yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Industri Tas dan Jas Tanggulangin Sidoarjo (INTAKO).” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah kepuasan kerja oleh para karyawan mendapatkan pengaruh dari lingkungan kerja serta budaya organisasi. Smart PLS, atau kuadrat terkecil parsial, bertujuan melakukan analisis data yang telah terkumpul. Hasil riset menyimpulkan bahwa budaya organisasi berdampak secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja berdampak secara positif namun juga tidak signifikan secara statistik.

Khan (2022) meneliti tentang “Peran Mediasi Fleksibilitas Kerja pada Keterkaitan Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepuasan Kerja”. Tujuan dari kajian ini adalah menyelidiki pengaruh baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS. Hasil riset mengungkapkan bahwasanya *work-family conflict* dapat menurunkan kepuasan kerja. Secara simultan, fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Serta memoderasi fleksibilitas kerja dalam hubungan WFC dengan kepuasan kerja.

Berikut tabel yang disajikan peneliti untuk penelitian terdahulu antara lain:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Runtu et al., (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado	Lingkungan Kerja (X1), <i>Work Life Balance</i> (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Strategi kuantitatif dengan berbagai prosedur investigasi	<i>Work-Life Balance</i> berdampak secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, serta lingkungan kerja maupun lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja sebesar 91,2 persen.
2.	Turangan & Setiawan (2022) <i>The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction</i>	<i>Compensation (X1), Work Environment (X2), Organizational Culture (X3), Job Satisfaction (Y)</i>	Kuesioner Teknik non probability sampling melalui <i>purposive sampling</i>	Studi ini menemukan bahwasanya kepuasan kerja karyawan mendapatkan pengaruh secara positif oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
3.	Zulkarnain & Setyaningrum (2022) <i>The</i>	<i>Work-life balance (X1), work</i>	Metode kuantitatif. Menggunakan	<i>Work-life balance</i> tidak berdampak yang bersifat

	<i>Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction With Burnout as Intervening of Millenial Employees During Covid-19 Pandemic In Bekasi District</i>	<i>environment (X2), burnout (Z), job satisfaction (Y)</i>	an perangkat lunak pengolah data SmartPLS	signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan mendapatkan pengaruh secara signifikan dari lingkungan kerja.
4.	Muhammad dkk. 2022. <i>The Impact Of Working Environment On Employees Job Satisfaction: A Case Study Of Private Schools In Peshawar City</i>	<i>Work Environment (X), Job Satisfaction (Y)</i>	Data dianalisis melalui analisis frekuensi dan regresi.	Menurut temuan, lingkungan kerja yang positif, produktif, dan mendorong berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan kerja berdampak secara langsung terhadap kepuasan kerja.
5.	Nurlina. 2022. <i>Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture,</i>	<i>Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment, Compensation, Work</i>	Model Persamaan Struktural menggunakan bantuan AMOS 18	Menurut temuan, kepemimpinan transaksional berdampak secara langsung, signifikan, dan positif terhadap kepuasan kerja

	<i>Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance</i>	<i>Satisfaction, Performance</i>		karyawan. Melalui kepuasan kerja, budaya organisasi memberikan dampak negatif secara tidak langsung.
6.	Sukur & Susanty, 2022. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen)	<i>Work-life Balance, Kepuasan Kerja</i>	Kuantitatif, deskriptif-kausalitas	Variabel untuk keseimbangan kehidupan serta kepuasan kerja ditemukan memuaskan, menurut temuan tersebut. <i>Workplace contentment</i> secara signifikan dipengaruhi oleh variabel <i>work-life balance</i> .
7.	Sulistiyawati dkk. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja.	SmartPLS 3.3	Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja. Kepuasan kerja karyawan mendapatkan pengaruh secara positif serta

				signifikan oleh budaya organisasi.
8.	Arifin & Mardikaningsih. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusifitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	Regresi linier berganda	Hasil mengungkapkan bhawasannya lingkungan kerja membantu kemunculan kepuasan kerja. Motivasi kerja juga berdampak pada pembentukan kepuasan kerja. Kedua variabel berdampak signifikan terhadap kenaikan dari kepuasan kerja
9.	Irfan. 2022. Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja	Regresi linear berganda	Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam pengembangan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan. Kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh keadilan organisasi. Kepuasan karyawan

				secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi.
10.	Widanegara & Sukarno. 2022. Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Hasil riset mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi berdampak secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian lingkungan kerja berdampak secara positif namun tidak signifikan.
11.	Khan. 2022. <i>Mediating Role of Work Flexibility on the Linking of Work Family Conflict and Job Satisfaction</i>	<i>Job Satisfaction, Work Flexibility, Work-Family Conflict</i>	Kuantitatif, SEM-PLS	Hasil riset mengungkapkan bahwasanya <i>work-family conflict</i> dapat menurunkan kepuasan kerja. Secara simultan, fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja..

Tabel berikut menggambarkan tentang persamaan serta perbedaan dengan hasil riset terdahulu, ditunjukkan dalam tabel 2.2 dibawah.

Tabel 2. 2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
Menggunakan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja menjadi variabel independen. di mana keseimbangan kehidupan kerja adalah X2 dan lingkungan kerja adalah X1.	Pada proses penelitian ini mengangkat budaya organisasi yang menjadi mediator.
Menggunakan kepuasan kerja menjadi variabel dependen (Y).	Pegawai Kantor Pos Mojokerto menjadi subjek penelitian ini.
Merupakan penelitian dengan pendekatan secara kuantitatif.	<i>Partial least squares</i> (PLS) adalah metode dalam menganalisis data.

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015) dalam Enny (2019:56) menyatakan bahwa yang juga diartikan sebagai “lingkungan kerja” yakni seluruh hal yang berdampak pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas, diantaranya lingkungan, kebersihan, dan faktor lainnya. Setiap bisnis harus melakukan upaya untuk mempengaruhi karyawan secara positif karena dapat berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja mencakup alat dan bahan yang dipakai, lingkungan di sekeliling tempat kerja, metode kerjanya, serta pengaturan yang dibuat untuk pekerjaannya, baik secara individu maupun kolektif. Sunyoto (2013) dalam Dharmawan & Nugroho (2023) menyatakan bahwa tempat kerja adalah seluruh hal di sekeliling pekerja serta berdampak pada pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang dibagikan, contohnya dalam hal kerapian, suhu

udara, keamanan kerja, penerangan dan sebagainya. Merujuk pada pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja ialah seluruh hal di sekeliling pekerja atau pegawai dan berpotensi memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai dalam rangka memaksimalkan hasil kerja, termasuk fasilitas pekerjaan yang membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan di perusahaan.

2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Setiap manusia memiliki caranya sendiri yang unik dalam beradaptasi dengan lingkungannya untuk meningkatkan kinerja. Sedarmayanti (2001) dalam Marzani & Dharmawan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik serta secara non fisik menjadi jenis utama.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja fisik ialah setiap dan seluruh keadaan secara fisik yang dapat berdampak langsung maupun secara tidak langsung pada karyawan.

1. Suasana yang berdampak langsung pada karyawan, seperti: kursi, komputer, dan barang sejenis lainnya).
2. Lingkungan umum atau perantara (seperti: sekolah, kantor, jalan raya, pabrik, kota, dan struktur lainnya Lingkungan tempat kerja yang berdampak pada kondisi manusia, juga dikenal sebagai lingkungan perantara, meliputi, misalnya: suhu, sirkulasi udara, kelembaban, kebisingan, pencahayaan, getaran mekanis, bau, warna, serta berbagai faktor lainnya.

Langkah awal yakni mengkaji tentang manusia, baik dari segi sifat maupun perilakunya, selanjutnya dapat menggunakannya untuk dasar pemikiran tentang lingkungan secara fisik yang tepat dalam meminimalkan dampak lingkungan terhadap karyawan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam arti membina relasi kerja yang selaras dari sisi karyawan terhadap atasan, lingkungan kerja secara non fisik merupakan lingkungan kerja yang positif akan memungkinkan manusia dapat menjalankan pekerjaan tidak hanya

sekedar mendapatkan keuntungan atau uang; sebaliknya, kerja adalah aktivitas untuk mendapatkan kepuasan. Karyawan adalah satu-satunya orang yang dapat merasakan lingkungan kerja secara non fisik. Lingkungan kerja ini umumnya bersifat selaras dan harmonis dimana bawahan dan atasan saling berkomunikasi (hubungan vertikal) dan sesama pekerja berkomunikasi satu sama lain (hubungan secara lurus atau horizontal).

Terlaksananya hubungan kerja yang efektif dan baik antar perwakilan akan ditemukan dalam iklim kerja yang:

1. Tidak ada perbedaan pendapat di antara karyawan.
2. Setiap karyawan antusias dalam menjalankan tanggung jawabnya.
3. Dengan keluarga besar, Anda bisa menyelesaikan masalah apapun.
4. Alih-alih bekerja dalam lingkungan tegang yang penuh ancaman, pekerjaan dilakukan dalam suasana santai dan akrab.
5. Karyawan saling percaya dan memperlakukan satu sama lain dengan hormat.

Hubungan kerja yang produktif antara atasan dan bawahan antara lain akan menunjukkan:

1. Kepemimpinan atasannya benar-benar dihormati dan dihargai oleh karyawan.
2. Alih-alih ditakuti atasan, atasan justru dipandang sebagai rekan kerja yang harus didukung kebijakannya.
3. Ada pertimbangan yang luar biasa dari atasan hingga bawahan untuk melacak cara mengatasinya.
4. Atasan berusaha mencontohkan pekerjaan yang baik untuk bawahan.
5. Karena pengakuan yang mereka terima atas prestasi mereka, bawahan selalu termotivasi untuk bekerja.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Unsur ekologis dianggap penting dalam setiap organisasi. Merujuk pada Sunyoto (2012) dalam Panjaitan (2017) mendeskripsikan terkait berbagai faktor dalam lingkungan kerja antara lain:

1. Hubungan karyawan

Ada dua relasi yang dimaksud yakni relasi individu serta relasi kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang meresahkan atau tidak kondusif dapat menyebabkan kegelisahan di tempat kerja, serta itu bukanlah hal yang baik.

3. Peraturan kerja

Kepuasan dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh peraturan kerja yang jelas dan efektif untuk peningkatan karir.

4. Penerangan

Penerangan matahari juga termasuk dalam hal ini, selain penerangan listrik.

5. Sirkulasi udara

Ventilasi adalah langkah pertama jika ada pertukaran atau sirkulasi udara yang cukup.

6. Keamanan

Tempat kerja yang disertai adanya perasaan aman dapat memunculkan rasa tenang dan nyaman saat bekerja, dimana hal tersebut juga menjadi bentuk dukungan dalam bekerja.

2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Merujuk pada Sedarmayanti dari Marzani & Dharmawan, (2017) berikut sejumlah indikator dalam lingkungan kerja antara lain:

1. Intensitas cahaya di kantor.
2. Temperatur di kantor.
3. Sekuritas di kantor.
4. Kebersihan kantor.

Merujuk pada penilaian pakar dimaknai bahwa tempat kerja ialah semua hal di sekitar pekerja, baik secara fisik ataupun bersifat non-aktual yang berdampak pada pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan dapat merasa aman dan nyaman di tempat kerja jika lingkungannya mendukung, tetapi jika tidak mendukung, para pekerja tidak bisa merasa aman.

2.2.1.5 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Merujuk pada ajaran Islam, lingkungan meliputi semua aktivitas manusia baik dari segi ruang serta waktu. Bumi, hewan, air, atau tumbuhan, dan juga segala

sesuatu di atas serta di bagian bawah tanah, semuanya merupakan bagian dari lingkungan ruang. Allah menciptakan mereka semua untuk kepentingan dan kelangsungan hidup manusia. Sebab alam semesta telah Tuhan ciptakan untuk manusia, manusia diamanahkan tugas untuk mengelolanya untuk kepentingan umat manusia sebagai khalifah. Khalifah mengharuskan adanya interaksi baik antar sesama manusia atau dengan alam. Khalifah berarti memastikan bahwa setiap makhluk mencapai tujuannya dengan memberikan perlindungan, perawatan, dan arahan. Manusia diberikan tanggung jawab dalam memelihara alam dalam rangka tugasnya sebagai khalifah Allah. Seperti firman Allah pada Al-qur'an surat al-Qashash ayat 77.

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ

إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Tersedia beragam penafsiran dari berbagai pakar tafsir mengenai makna surat Al-Qashash ayat 77, sebagiannya sebagaimana termaktub :

“Dan melalui ketaatan terhadap Allah dengan adanya harta itu di dunia ini, dapatkanlah pahala akhirat dari apa yang sudah diberikan Allah kepadamu dalam bentuk harta. Juga, jangan lupakan bagian dunia Anda dengan bersenang-senang di dunia ini dengan berbagai hal yang halal, serta saya tidak melebih-lebihkan. Dan dengan cara yang sama Allah telah membantu Anda dengan memberi Anda banyak kekayaan, berikan sedekah kepada orang lain. Juga, jangan mencoba melakukan apa yang Allah katakan salah dengan menimbulkan masalah di Bumi atau membunuh orang-orang Anda. Sungguh, orang-orang yang menjadikan masalah tidak menyukai Allah, dan Dia akan menghukum mereka karena kesalahan mereka”(Tafsir Al-Muyassar/Kementerian Agama Saudi Arabia).

Dalam Al-Qur'an surah Al-Qassas ayat 77 menerangkan bahwa Allah SWT melarang manusia merusak lingkungan dan menganjurkan manusia berbuat baik serta memelihara lingkungan sebaik dan senyaman mungkin. Manusia juga dilarang berlaku semena-mena terhadap sesama makhluk Allah. Manusia dianjurkan menjadikan sebagian dari kekayaan yang Allah berikan untuk amalan menuju akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu.

Dan Hadits lain dijelaskan lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda :

تَنْظِفُوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النِّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا كُلُّ نَظِيفٍ

Rasulullah SAW bersabda: *“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih.”* (HR Ath-Thabrani).

Islam ialah agama rahmatan lil alamin, atau bahwa itu adalah agama rahmat serta kemakmuran untuk seluruh orang, tak terkecuali manusia dan hewan lainnya, tumbuhan, serta jin. Hal ini merujuk pada firman Allah pada Surat al-Anbiya ayat 107 yakni:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: *“Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam”*.

Manusia dilarang bertindak semena-mena kepada para makhluk Allah dalam Islam. Aturan Maha Rahman serta Rahim sangatlah rumit, indah, serta tinggi sehingga meliputi aturan baik terhadap manusia serta alam. Merujuk pada ayat tersebut didapatkan makna bahwa Allah melarang perusakan lingkungan sebenarnya justru sebaliknya dan kita dilarang memperlakukan makhluk ciptaan Allah secara semena-mena. Sebaliknya, ayat ini juga mendorong manusia untuk senantiasa melakukan perbuatan baik serta dapat menjaga lingkungannya.

2.2.2 Work-Life Balance

2.2.2.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Hudson (2005) mengemukakan bahwa *Work Life Balanced* (WLB) merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Sejauh mana seorang individu dapat berkontribusi serta merasa puas dengan perannya baik dalam pekerjaan atau diluar dunia pekerjaan disebut sebagai keseimbangan kehidupan kerja (Greenhaus et al., 2003). Menurut Moorhead dan Griffin dalam Sukur dan Susanty, (2022:3) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kapasitas individu dalam melakukan penyeimbangan antara dunia pekerjaan terhadap kewajiban individu serta keluarga. *Work-life balance* merujuk pada Fisher (2001) berupa usaha setiap orang dalam memberikan keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dimilikinya. (Darmawan et al., 2015). Sementara itu, Ricardianto (2018: 165) Istilah *Work-life balance* dinilai sebagai aspek lain dari tempat kerja yang mendukung integrasi antara pekerjaan serta kehidupan. Tujuannya adalah mengkaji sikap individu terhadap pekerjaan serta menjadi mediasi antara ikatan keseimbangan kehidupan serta hasil kerja. Menurut Schermerhorn dalam Ramadhani (2013), *Work-Life Balance* individu umumnya berupa kemampuannya dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaannya terhadap kewajiban pribadi serta keluarganya. Sesuai dengan teori sebelumnya, *work-life balance* ialah kapasitas seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan, keluarga, dan kewajiban non-pekerjaan lainnya.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Merujuk pada Schabracq et al. (2003) *work-life balance* mendapatkan pengaruh dari beberapa faktor, yakni:

1. Karakteristik Kepribadian. Ini memengaruhi kehidupan di luar pekerjaan dan juga pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh jenis keterikatan yang dibentuk orang ketika mereka masih muda. *Spillover* positif lebih sering terjadi pada mereka yang memiliki attachment yang aman daripada mereka dengan *attachment* tidak aman.
2. Karakteristik Keluarga. Menjadi aspek penting dalam membantu mendefinisikan

apakah terjadi pertentangan antara pekerjaan serta kehidupan individu. Keseimbangan kehidupan kerja dapat dipengaruhi oleh konflik peran keluarga dan ambiguitas.

3. Karakteristik Pekerjaan. Konflik, baik di tempat kerja atau kehidupan personal individu, dapat muncul ketika beban kerja, pola kerja, serta waktu yang dihabiskan dalam menjalankan pekerjaan dibahas secara bersamaan.
4. Sikap. Ini melihat dunia sosial dari berbagai perspektif. yang mana pada sikap dijumpai banyak komponen diantaranya perasaan, sikap, dan pengetahuan. *Work-life balance* ditentukan dari beberapa faktor, seperti sikap masing-masing orang.

2.2.2.3 Indikator *Work-Life Balanced*

Ganapathi (2016) dalam Muliawati & Frianto (2020) memberikan indikator berikut untuk mengevaluasi keseimbangan kehidupan kerja; manajemen waktu, yang mencakup keseimbangan waktu yang dihabiskan untuk aktivitas kerja dan rekreasi; keseimbangan antara keterlibatan, yang memiliki dampak psikologis, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya; keseimbangan kepuasan, atau seberapa puas orang dengan pekerjaan mereka dan dengan kehidupan mereka di luar pekerjaan. Konsep "*work-life balance*" mengacu pada kapabilitas individu dalam melakukan penyeimbangan antara tanggung jawabnya di tempat kerja dengan tanggung jawab di luar pekerjaan. Hudson mengklaim bahwa manajemen waktu adalah salah satu aspek dari keseimbangan kehidupan kerja. Dalam upaya mencapai *work-life balance*, proporsi waktu yang digunakan dalam menjalankan pekerjaan serta kegiatan selain pekerjaan jelas sangat penting. waktu untuk diri kita sendiri, keluarga, atau orang-orang yang berkepentingan (Riandani, 2020).

Aspek selanjutnya yakni keseimbangan dalam keterlibatan yang membawa pada komitmen terhadap proses keikutsertaan menjalankan aktivitas. Wujud aktivitas ini tidak hanya berupa acara, namun juga dapat berupa seni, olahraga atau aktivitas dengan keluarga. Aspek berikutnya yakni Keseimbangan Kepuasan. Merujuk pada Hudson (2005) dari aspek-aspek ini, kepuasan serta kenyamanan menjadi penentu akhir terhadap tingkat depresi yang dialami oleh individu.

Work-life balance juga tidak hanya didasarkan pada faktor internal, namun juga dapat berasal dari faktor eksternal. Faktor eksternal berdampak besar yakni lingkungan kerja. Rekan dengan pikiran yang positif juga akan menunjang munculnya kondisi kerja yang kondusif. Lingkungan kerja membentuk skala efektivitas kerja individu. Namun faktor penting terwujudnya *work-life balance* yakni dari segi internal individu, baik dari fisik atau mental.

Indikator dari *Work-life Balance* menurut Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D, (2003) dalam Dua & Hyronimus (2020) serta menurut (Hudson, 2005) adalah sebagai berikut:

1. Ketersediaan waktu individu baik untuk pekerjaan maupun keluarga disebut sebagai keseimbangan waktu.
2. Keterlibatan psikologis individu serta komitmennya terhadap pekerjaan dan keluarga disebut sebagai keseimbangan keterlibatan.
3. Tingkat kepuasan individu dengan aktivitas terkait pekerjaan dan terkait keluarga disebut sebagai keseimbangan kepuasan.

2.2.2.4 *Work-Life Balance* Dalam Perspektif Islam

Menurut Islam, Al-Qur'an serta Hadits mengatur keseimbangan kerja-hidup dengan cara ini. Islam telah memerintahkan agar kita sebagai manusia harus memiliki pilihan untuk mengawasi dan berbagi waktu saat bekerja dan beribadah. Seperti halnya firman Allah dalam surat Al-Jumu'ah Ayat 9.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ

لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.”

Allah SWT memberikan perintah terhadap para hamba-Nya yang mukmin untuk senantiasa melaksanakan shalat Jum'at serta bergegas menjalankannya. Maksud bergegas ini yakni tidak melakukan secara terburu-buru, namun tetap memperhatikan serta membuatnya penting diatas kesibukan lainnya. Yakni

menjalankan shalat Jum'at. Hal ini bermakna ketika imam sudah menaiki atas mimbar serta *muazzin* telah adzan untuk perintah sholat Jum'at, kaum muslimin wajib bergegas serta meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Bahwa kehadiran Allah dianggap tinggi serta kekal, dan mereka yang lebih mementingkan masa kini dibandingkan masa depan, maka mereka akan menderita kerugian yang begitu besar.

Terdokumentasi aneka ragam uraian yang berasal dari para ulama tafsir terkait makna surat Al-Jumu'ah ayat 9, diantaranya seperti :

“Wahai orang-orang yang menyatakan kebenaran pada apa yang diperintahkan oleh Allah serta RasulNya dan juga menjalankan syariatNya, jika muadzin telah berseru untuk menjalankan shalat pada Hari Jum'at, sebab itu segeralah berangkat dan memperhatikan khutbah serta menjalankan shalat, meninggalkan kegiatan jual beli serta urusan apapun yang sedang dikerjakan. Apa yang diperintahkan oleh Allah terhadap kalian lebih baik untuk kalian. Jika kalian memahami terkait kemaslahatan ini, maka segeralah melakukan”. Pada ayat ini memuat kandungan dalil yang menyuruh untuk menjalankan Shalat Jum'at serta menyimak khutbah. (Tafsir Al-Muyassar/Kementerian Agama Saudi Arabia).

Ayat diatas telah menunjukkan bahwa Tuhan tidak menyukai hamba nya yang tidak dapat menata hidup nya secara proporsional. Ketika diberi kebajikan untuk bekerja alangkah baiknya dikerjakan dengan penuh keikhlasan dan antusias. Namun jika sudah tiba waktunya untuk ibadah, maka harus segera meninggalkan kesibukannya untuk memenuhi panggilan-Nya.

Hal ini merujuk pada tuntunan dalam Al-Qur'an sebelumnya, berbagai hadits Rasulullah SAW memerintahkan umat manusia untuk mempunyai etos kerja yang kuat serta membawa pada sikap profesionalisme, antara lain:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا

عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional*”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Penjelasan diatas mengungkapkan terkait besarnya arahan dalam syariat Islam supaya manusia dibekali dengan iman serta takwa yang agung dan baik, mempunyai etos kerja tinggi serta mempunyai sikap profesionalisme kerja. Melalui eksistensinya di dunia ini penuh dengan makna, berkontribusi terhadap peradaban umat serta melahirkan berbagai karya yang untuk para makhluk-Nya.

2.2.3 Budaya Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Denison (1995) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sekumpulan prinsip-prinsip dasar, nilai-nilai dan keyakinan yang menjadi landasan bagi praktek manajemen dan sistem serta mengacu pada perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Hofstede (2005) pada Irfan (2022) budaya organisasi ialah sistem yang dibangun didalam pikiran pekerja yang bersifat kolektif dan membuat perbedaan antara sesama karyawan dalam setiap perusahaan atau instansi. Robbins & Judge (2015:256) menjelaskan budaya organisasi merupakan sistem yang dipahami serta dipercaya oleh para anggotanya dan menjadi perbedaan antar organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins (1996) Sebuah sistem makna secara kelompok oleh setiap komponen dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Karena perputaran tenaga kerja yang tinggi dan kondisi kerja serta praktek HRM yang buruk, tidak mungkin menciptakan budaya organisasi yang mendukung kesuksesan (Kusluvan et al., 2010). Disamping itu, Lewis (2002) mengartikan budaya organisasi menjadi hal yang tidak berwujud serta tergambar, tetapi dianggap sebagai kebiasaan kolektif dari peristiwa di masa terdahulu dan mengarah pada pengaturan terhadap perbuatan manusia. Kotter serta Heskett (1992) menjelaskan budaya organisasi ialah nilai atau perilaku yang dikerjakan penduduk dan diaplikasikan dalam perusahaan. Hal ini berbeda dengan Brown (2002) yang mengungkapkan jika budaya organisasi dihasilkan langsung oleh organisasi itu. dan didasarkan pada perbuatan dan perilaku anggota didalamnya.

Pemahaman keragaman dan karakteristik orientasi kerja anggota organisasi juga harus dikaitkan dengan pemahaman budaya organisasi. Ini akan memberi

gambaran umum tentang bagaimana pekerja bertindak, bereaksi, dan membuat keputusan terkait situasi kerja khusus pekerja. Cormick (2019) dalam (Arifudin, 2020) menegaskan bahwa keadaan sadar dan mengungkapkan perasaan subjektif individu kepada objek (pekerjaan) merupakan indikasi sikap. Hasilnya adalah evaluasi kelebihan dan kekurangan item dari perspektif tertentu. Sumber daya manusia ditempatkan secara strategis pada posisi untuk memberikan keamanan dari segi norma perilaku, nilai, serta kepercayaan kolektif dalam perusahaan dan mengarah pada terciptanya budaya organisasi. Hal tersebut juga menjadi alat yang vital untuk manajemen agar dapat menuju performance optimal, dan menciptakan sikap kerja positif dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam bekerja.

2.2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2006) menjelaskan bahwasanya budaya memiliki sejumlah fungsi, yaitu sebagai berikut.

- a. Mendefinisikan batas-batas, khususnya dengan jelas memisahkan satu organisasi dari yang lain.
- b. Memberikan identitas kepada anggotanya.
- c. Memudahkan orang untuk menjadi lebih berkomitmen pada kepentingan organisasi.
- d. Memberikan peningkatan pada stabilitas sistem sosial, khususnya sebagai alat pengikat sosial sebuah organisasi melalui standar perilaku dan nilai.
- e. Mengubah cara anggotanya berpikir dan bertindak.

2.2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Daniel. R. Denison serta Mishra, (1995) yang mengkaji bermacam budaya dalam organisasi dengan kinerja tinggi serta rendah, dijumpai sekitar 4 (empat) *trait* budaya yang berdampak pada efektivitas sebuah organisasi :

1. Misi (*mission*) merupakan adanya arahan dan tujuan jangka panjang untuk organisasi.
2. Keterlibatan (*involvement*) yaitu kemampuan instansi dalam membangun rasa tanggung jawab dan membentuk kapabilitas karyawan. Indikator nya adalah:
 1. Pemberdayaan (*empowerment*) menunjukkan kapasitas organisasi untuk

mengkategorikan area pengambilan keputusan bagi karyawan. Memeroleh masukan, dan area yang terdapat di luar tanggung jawab karyawan yang bersangkutan.

2. Orientasi tim (*teamwork*) membentuk kerja sama tim dalam organisasi, sehingga mampu memunculkan ide kreatif antar karyawan satu sama lain dalam mengerjakan tanggung jawab nya.
3. Pengembangan kapabilitas (*capability development*) dapat direalisasikan dengan berbagai cara termasuk salah satunya ialah mengadakan pelatihan, pengarahan mengenai aturan dan tanggung jawab karyawan.
3. Adaptabilitas (*adaptability*) adalah usaha perusahaan dalam mendefinisikan kebutuhan lingkungan bisnis ke dalam tindakan nyata. Indikator adaptabilitas sebagai berikut :
 1. Menciptakan perubahan pada organisasi yang berkinerja tinggi bersedia untuk menyambut ide baru dan melakukan inovasi baru.
 2. Fokus konsumen, dimana karyawan dituntut untuk dapat berorientasi pada pelayanan baik secara internal maupun eksternal.
 3. Pembelajaran organisasi dimana organisasi memperoleh pengetahuan dari keberhasilan dan kegagalan.
4. Konsistensi (*consistency*) yaitu menekankan bahwa sistem dan nilai menjadi acuan yang kuat. Indikatornya adalah :
 1. Nilai inti (*core values*) membantu karyawan dalam mengambil keputusan secara konsisten dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. sehingga dapat membangun organisasi yang berkinerja tinggi.
 2. Kesepakatan (*agreement*) dapat dilakukan dengan dialog dan mendapatkan berbagai macam perspektif dalam diskusi. Organisasi yang berkinerja baik akan mampu dengan mudah membuat kesepakatan ketika muncul suatu permasalahan.
 3. Koordinasi dan integrasi adalah karyawan mampu memahami bagaimana pekerjaan diselesaikan dan bagaimana dampaknya terhadap yang lain akan berdampak pada pekerjaannya.

2.2.3.4 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi telah menjadi satu ilmu yang diajarkan dalam agama Islam. Budaya sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, budaya tersebut akan sangat berpengaruh pada kesuksesan organisasi di masa yang akan datang.

Islam mengajarkan bahwa pentingnya budaya organisasi sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Yunus ayat 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قَضِيَ بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ - ٤٧

وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ - ٤٨

قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا

يَسْتَقْدِمُونَ - ٤٩

Artinya: *Tiap-tiap umat mempunyai rasul; maka apabila telah datang rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya. (47) Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?" (48) Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". Tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukannya. (49)*

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan bahwa organisasi sebagai tempat perkumpulan dari manusia yang terdiri dari adat, perilaku, kebiasaan, dan norma yang akan membentuk visi dan misi serta tujuan yang hendak dicapai organisasi, atau yang disebut dengan budaya organisasi. Oleh karena itu dalam mencapai tujuannya organisasi membutuhkan nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman, ciri khas, dan acuan.

Hadits Rasulullah SAW juga menekankan budaya kerja yang baik sebagaimana dalam hadits beliau.

Dari Ibnu ‘Abbas, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

اغْتَنِمِ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ : شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ وَ صِحَّتَكَ قَبْلَ سَقَمِكَ وَ غِنَاكَ قَبْلَ فَقْرِكَ وَ

فِرَاعَكَ قَبْلَ شِغْلِكَ وَ حَيَاتَكَ قَبْلَ مَوْتِكَ

Rasulullah Saw bersabda: *“siapkan lima sebelum (datangnya) lima. Masa hidupmu sebelum datang waktu matimu, masa sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, masa senggang mu sebelum masa sibukmu. Masa mudamu sebelum datang masa tuamu, masa kayamu sebelum datang masa miskinmu”*.

Selain hubungan satu sama lain, untuk mensinergikan ketiga faktor tersebut memerlukan pembentukan strategi untuk membangun kultur organisasi yang bersifat islami. Satu dari syarat aplikasi orientasi yang inovatif, proaktif, serta berani menghadapi resiko menjadi bagian dari kultur organisasi yang positif dan mendukung. Sebagaimana telah dicontohkan Rasulullah Saw. Dalam budaya yang ideal, masuk akal bahwa waktu ialah segala hal yang sangat penting. Setelah mendemonstrasikan bagaimana beliau menangani ketepatan waktu, para sahabat Rasulullah SAW pun mengikutinya. Akhirnya, sahabat mulai menghargai waktu dan menjadi terbiasa dengannya.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan mengacu pada kondisi secara emosional positif ataupun negatif mereka sehubungan dengan penghargaan yang telah mereka terima, situasi kerja, dan kerja sama yang baik antara pihak pemimpin dengan para karyawan. Mangkunegara (2009) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (P. S. Robbins, 2003) Tingkat kepuasan kerja umum seorang pekerja merupakan cerminan dari perbedaan antara penghargaan yang diterima serta apa yang diyakini dan seharusnya dapat diterima. Kepuasan kerja terkait erat dengan teori keadilan, kesepakatan psikologis, serta motivasi karena memperlihatkan kesesuaian dari harapan individu dan penghargaan yang diberikan oleh pekerjaan. Kesepakatan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ia senangi merupakan kepuasan kerja. Atau bekerja atau menjalankan kegiatan yang sebanding dengan kebutuhannya. Locke (1976) dalam Idrus (2022) Kepuasan kerja ialah kondisi emosi yang secara positif dan bersifat menyenangkan terkait dengan pekerjaan seseorang dari hasil evaluasi dari pekerjaan maupun pengalamannya di tempat kerja.

Robbins (2006) Kepuasan kerja, dari Robbins, hanyalah sikap umum seseorang atas pekerjaan yang dijalankan. Jelas, pengertian ini dinilai cukup luas, namun gagasan bahwasanya pekerjaan memerlukan interaksi antar sesama rekan kerja serta atasan, mematuhi kebijakan serta peraturan perusahaan, memenuhi standar kerja, dan memiliki kondisi kerja yang kondusif sudah melekat. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi dari karyawan tentang puas ataupun tidaknya dia terhadap pekerjaannya dianggap sebagai jumlah dari banyak komponen pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan. Sementara, merujuk pada Greenberg & Baron (2000) Greenberg mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang bisa positif atau negatif. Kepuasan kerja ialah perasaan seseorang atas pekerjaannya yang bersifat menyeluruh serta bermacam aspek pekerjaan yang menjadi hasil dari wawasan serta evaluasinya atas pekerjaan, yang membawa kepada perilaku tertentu. Kesimpulan ini dapat ditarik dari bermacam pengertian yang dijelaskan.

2.2.4.2 Teori-Teori Kepuasan kerja

Merujuk pada Wexley serta Yukl pada As'ad (2004) terdapat sejumlah macam hipotesis tentang pemenuhan kepuasan pekerjaan, antara lain:

a. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Anggapan bahwa orang termotivasi oleh keinginan agar dapat diberlakukan dengan adil di tempat kerja yang didasarkan pada teori ini. As'ad (2004) Menurutnya, apakah suatu situasi dianggap adil atau tidak akan menentukan apakah individu tersebut puas atau tidak..

Teori ini mengatakan bahwa ada empat ukuran. Pertama-tama, orang adalah mereka yang percaya bahwa mereka telah diperlakukan secara adil ataupun tidak adil. Kedua, membandingkan diri sendiri terhadap pihak lain, khususnya kelompok atau individu untuk membandingkan input atau *gain ratios*. Ketiga, *input*, yang meliputi karakteristik individu seperti pengalaman, keahlian atau ciri bawaan diantaranya umur, jenis kelamin, serta ras yang dibawa ke tempat kerja. Keempat, *result* (hasil), yang meliputi tunjangan, tunjangan, dan upah yang diterima pekerja sebagai hasil dari pekerjaannya.

Jika karyawan percaya bahwa rasio input (usaha) untuk mendapatkan (imbalan) sebanding dengan karyawan lain, maka keadilan dikatakan ada. Dikatakan bahwa ada ketimpangan, dan rasio antara *input* dan *gain* seseorang mungkin terlalu tinggi atau terlalu rendah dibandingkan dengan rasio lainnya jika rasionya tidak proporsional. Pekerja merasa puas jika keadilan ditegakkan, tetapi ketidakpuasan terjadi jika ada ketidakadilan antara input dan hasil. Membandingkan dirinya dengan orang lain di kelasnya, di kantor, atau di mana pun membantunya mengembangkan perasaan tidak adil dan adil terhadap situasi. Yukl (1998) menjelaskan, perbandingan itu antara hasil kerja dan rasio hasil model orang lain. Pendidikan, keahlian, pengalaman, usaha, jam kerja, peralatan, dan perlengkapan lainnya adalah contoh dari apa yang merupakan model. Sedangkan upah, simbol status penghargaan, peluang kemajuan, dan fasilitas lainnya dapat menyampaikan makna hasil.

Menurut teori ini, orang akan puas selama mereka yakin ada keadilan. Sensasi nilai dan ketidakseimbangan dalam suatu keadaan diperoleh individu dengan membandingkan dirinya dengan orang lain dalam kelompoknya, di tempat kerja, atau di tempat lain..

b. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini digagas pada awalnya oleh Porter pada karya tulisan Mangkunegara (2005:121). Menurut Porter, perbedaan antara apa yang menurut karyawan seharusnya menjadi kepuasan kerja mereka dan bagaimana perasaan mereka sebenarnya dapat dihitung. Hipotesis ini berpandangan bahwa pemenuhan kepuasan pekerjaan seseorang diperkirakan melalui perhitungan pada kontras antara apa yang harus terjadi dan realita yang terlihat. Locke dalam Landy & Conte (2004) Menurut Locke, kepuasan kerja ialah kondisi secara emosional yang ditandai dengan persepsi bahwa pekerjaan seseorang memuaskan nilai-nilai kerja seseorang dan memenuhi kebutuhan individu seseorang. Karena ambang minimum yang diinginkan telah terpenuhi, individu akan merasakan kepuasan apabila tidak ditemukan perbedaan dari apa yang dia rasakan sebagai kenyataan dan apa yang dia inginkan. Walaupun terdapat ketidaksesuaian, akan menjadi perbedaan positif jika yang didapatkan lebih besar dari keinginan. Ini berarti bahwa individu akan lebih

puas. Di sisi lain, ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya meningkat secara proporsional sampai tingkat penyimpangannya dari kenyataan ke titik di mana hal itu merupakan perbedaan negatif.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa teori ini menyatakan jika tingkat kepuasan kerja dikaitkan dengan perbedaan dari hal yang dipikirkan untuk dicapai dan apa yang sebenarnya dicapai. Sebab batas minimum yang dikehendaki terpenuhi, orang akan merasakan kepuasan jika tidak menerima perbedaan perlakuan dari apa yang mereka anggap sebagai kenyataan dan apa yang mereka inginkan.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini diinisiasi dari Herzberg yang mana membedakan keadaan yang berdampak pada pekerjaan individu kedalam dua faktor yakni faktor yang menjadikan individu merasakan ketidakpuasan serta faktor yang menjadikan individu merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang dimilikinya (*dissatisfiers* – *satisfiers*). Herzberg terkenal karena mengembangkan teori ini. Merujuk pada Herzberg dalam Gibson (1997) ada dua keadaan yang berdampak pada kepuasan individu. Pertama, karyawan tidak puas ketika mereka absen karena serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan. Motivasi karyawan tidak diperlukan jika kondisi ini berlaku. Kemudian rangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan atau konteks pekerjaan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan tanpa adanya kondisi tersebut.

Upah, jaminan, keadaan kerja, status, prosedur dalam perusahaan, mutu dari pengawasan, serta mutu ikatan secara interpersonal dengan sesama mitra kerja, atasan, atau bawahan termasuk dalam kondisi pertama sebagai faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Sedangkan prestasi, pengakuan, akuntabilitas, kemajuan, pekerjaan, serta potensi pertumbuhan adalah beberapa faktor dalam rangkaian faktor pemuasan atau pendorong ini.

Asumsi dasar dari model teoritis Herzberg adalah bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep satu dimensi. Dua kontinum diperlukan untuk menafsirkan kepuasan kerja secara akurat, menurut penelitiannya. Jika kepuasan kerja yang tinggi ada di salah satu ujung spektrum, maka kepuasan kerja yang rendah ada di ujung yang lain (Gibson, 1997).

Merujuk pada teori ini, faktor yang menciptakan timbulnya kepuasan kerja dan faktor yang menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja berbeda. Aspek intrinsik pekerjaan hal-hal yang berkaitan dengan isi pekerjaan dianggap sebagai faktor yang mendatangkan rasa kepuasan kerja; tanpa aspek-aspek ini, seorang karyawan tidak akan lagi puas. Padahal unsur-unsur yang menimbulkan ketidakpuasan berhubungan dengan pengaturan pekerjaan, seperti: manajemen, pengawasan, gaji, relasi antar rekan kerja, serta keadaan kerja. Karyawan akan mengalami ketidakpuasan jika mereka yakin bahwa faktor ketidakpuasan ini kurang atau tidak tersedia.

2.2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Akhyadi (2015) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja memiliki sejumlah faktor utama, yakni::

a. Faktor yang terkait dengan pegawai

1. Umur. Kepuasan karyawan lebih tinggi di antara pekerja yang lebih tua daripada di antara pekerja muda. sebab, dari karyawan yang lebih muda, kehidupan pekerja tua stagnan, mapan, serta mereka memiliki hampir semua yang diinginkan mereka.
2. Jenis Kelamin. Umumnya, wanita mempunyai harapan dan aspirasi yang lebih rendah dibandingkan pria. Akibatnya, mereka merasa lebih mudah untuk merasa senang dengan karyawan mereka. Mereka tidak memiliki beban keuangan yang sama dengan laki-laki, yang menambah rasa puas mereka.
3. Masa kerja. Karyawan pada tahap awal lebih puas dengan pekerjaannya, tetapi seiring bertambahnya usia, antara usia 45 dan 55 tahun, tingkat kepuasan kerja dinilai semakin turun serta kemudian naik lagi.
4. Kepribadian. Karyawan yang mampu berkomunikasi secara efektif dengan atasan, rekan kerja, keluarga, dan manajemen lebih puas daripada mereka yang tidak.
5. Individu yang bergantung. Orang yang menjadi pencari nafkah tetapi memiliki sedikit tanggungan (mereka yang menjadi tanggungan mereka) lebih bahagia dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang memiliki

lebih banyak tanggung jawab keluarga.

6. Ambisius. Ketidakpuasan akan terjadi ketika kinerja dan tujuan karyawan tidak terpenuhi pada posisi saat ini.
 7. Kemampuan mental. Ketidakpuasan akan terjadi jika kemampuan mental karyawan lebih unggul dari yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.
- b. Faktor mengenai pemberi kerja, perusahaan
1. Gaji. Jumlah usaha yang dilakukan saat bekerja harus tercermin dalam gaji.
 2. Kesempatan untuk maju. Jika karyawan tidak mendapatkan promosi yang sebanding dengan presentasi serta kapabilitasnya, ini yang justru menimbulkan rasa kecewa. Perasaan ketidakpuasan juga bisa disebabkan oleh janji yang terlambat.
 3. Rasa aman. Jika pekerja menghadirkan perasaan aman baik dari segi sosial, finansial, dan mental dari pekerjaan mereka, itu juga akan mendatangkan perasaan kepuasan terbesar terhadap pekerja.
 4. Pengawas/pengawas. Karyawan akan lebih puas jika atasannya pengertian, adil, dan suportif. Loyalitas dan ketulusan akan ditunjukkan karyawan terhadap atasan. Jika atasannya baik, maka sikap karyawan terhadap pekerjaan akan berubah..
- c. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri
1. Keadaan kerja. Ketika kondisi kerja memadai, karyawan berkembang dan memberikan segalanya. Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan berbagai faktor, termasuk cahaya, ventilasi, kelembaban, suhu, kebersihan, dan lokasi.
 2. Keterampilan. Karyawan mengalami tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan terampil. Keterampilan kerja memengaruhi makna, status, dan tanggung jawab. Karyawan lebih bahagia ketika mereka melakukan pekerjaan terampil lebih sering.
 3. Hubungan dengan rekan kerja. Karyawan akan memberikan pengembangan pada relasi pribadi maupun sosial yang akan berdampak pada kepuasan di tempat kerja apabila mereka lebih terhubung dengan rekan kerja mereka.
 4. Dimana tempat kerja berada. Karyawan akan puas dengan pekerjaannya jika

tempat kerjanya dekat dengan fasilitas umum yang dapat diakses contohnya pusat perbelanjaan, hiburan, fasilitas media, transportasi, dan sebagainya.

5. Pekerjaan. Karyawan akan lebih puas daripada jika mereka hanya melakukan pekerjaan rutin. Jika pekerjaannya dirotasi, mereka memiliki berbagai tanggung jawab, atau perubahan tempat kerja..

2.2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Merujuk pada Mangkunegara (2009), ada sejumlah petunjuk yang mengarah pada proses pemenuhan kepuasan pekerjaan karyawan, antara lain:

1. Kesesuaian. Jika individu menerima lebih dari yang mereka perkirakan, mereka akan merasa puas.
2. Keadilan sebagai sebuah konsep. Dengan mengkomparasikan diri dengan pihak lain dan dengan merasa seolah-olah ada keadilan dalam keadaan tertentu, seseorang dapat menemukan kepuasan.
3. perasaan ketidakpuasan menghilang. adalah hal-hal yang membuat orang tidak bahagia. Diantara faktor tersebut adalah: gaji, rekan kerja, atasan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.
4. Pemuas. Sertakan elemen-elemen berikut yang berkontribusi pada rasa kepuasan seseorang: pekerjaan itu sendiri, kinerja di tempat kerja, peluang promosi, pengakuan prestasi, dan akuntabilitas.

Sedangkan menurut Robbins (2003) Sebaliknya, Robbins mengklaim bahwa sejumlah tanggapan menunjukkan empat indikator ketidakpuasan karyawan, antara lain sebagai berikut::

1. *Exit. Perilaku yang bertujuan keluar dari perusahaan, seperti melamar posisi baru atau mengundurkan diri, menunjukkan ketidakpuasan.*
2. *Voice. khususnya, ketidakpuasan yang dituangkan dengan adanya upaya aktif serta bersifat konstruktif dalam memperbaiki keadaan.*
3. *Loyalty. Kekecewaan dikomunikasikan secara laten, namun diharapkan dengan percaya bahwa kondisi akan membaik, mengingat dengan mendukung asosiasi untuk esensi analisis dari luar dan menerima asosiasi dan pengurus membuat keputusan terbaik.*

4. *Neglect*. Kekecewaan dikomunikasikan melalui tidak aktif, menjadikan keadaan bertambah buruk, termasuk membolos atau terlambat, mengurangi tenaga, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

2.2.4.5 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam islam diidentikkan dengan keikhlasan dan ridha, artinya semua pekerjaan yang dilakukan harus dilandasi dengan niat yang ikhlas semata-mata karena Allah SWT. Seperti yang dijelaskan dalam Al quran surah At-Taubah ayat 59.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ
مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ٥٩

Artinya: "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59)

Ayat ini menjelaskan bahwa segala sesuatu perbuatan manusia selalu dilihat, dan setiap perilaku baik maupun buruk akan mendapat balasan. Apabila seseorang bersungguh-sungguh ikhlas dengan apa yang diberikan Allah berupa harta atau yang lain merasa cukup akan nikmat yang didapat. Maka Allah SWT akan menambah nikmatnya. Merasa cukup adalah sikap dari kepuasan kerja.

Pelajaran yang diambil dari ayat ini. Terdokumentasi berbagai definisi dari pakar tafsir mengenai isi surat At-Taubah ayat 59, sebagaimana tersebut :

"Dan jika orang-orang yang mencelamu tentang cara Allah dan Rasul-Nya membagikan sedekah ingin senang dengan cara Allah serta Rasul-Nya memberi mereka sedekah, serta mereka berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberi kami sebagian karunia-Nya dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kita dari apa yang diberikan Allah terhadapnya, sebenarnya kita ingin Allah mencukupkan karunia kita, maka berilah kecukupan bagi kita, sehingga kita tidak

membutuhkan sedekah dari manusia, jika mereka telah melakukan.” (Tafsir Al-Muyassar/Kementerian Agama Saudi Arabia).

Akibatnya, kita diharapkan untuk menunjukkan rasa syukur dan tidak membandingkan kelas bawah dengan kelas atas. Hal ini didukung oleh hadits berikut yang berasal dari riwayat Abu Hurairah RA:

Rasulullah SAW pernah bersabda.

أَنْظِرُوا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَإِنَّهُ

أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ

Artinya, "Lihatlah orang yang berada di bawahmu dan jangan melihat orang yang berada di atasmu, karena yang demikian itu lebih patut, agar kalian tidak meremehkan nikmat Allah yang telah diberikan kepadamu," (HR Bukhari dan Muslim).

Di era persaingan kerja yang dinamis serta ketat, bekerja secara ikhlas, sabar serta syukur dianggap sebagai tantangan yang sangat berat. Tidak mudah dalam mengetahui realita ketika individu yang sukses “menang”, persaingan dalam menjalankan pekerjaan, dan output yang dihasilkan juga lebih banyak kepada orang lain. Melalui menjalankan pekerjaan dengan ikhlas, sabar serta syukur menjadi hal yang berat dapat menjadi lebih ringan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Rulianti & Nurpribadi (2023) mengungkapkan dari hasil risetnya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kemajuan karir serta lingkungan kerja. Menurut pernyataan ini, kepuasan kerja karyawan mampu untuk ditingkatkan melalui perbaikan lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan.

H1 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.2 Hubungan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Pratama & Setiadi (2021) Menurut penelitian mereka menyimpulkan bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi; Kepuasan kerja dipengaruhi oleh gangguan kehidupan pribadi melalui pekerjaan, kenaikan dalam kehidupan kerja, serta kenaikan kehidupan pribadi. Diharapkan para startup mampu mengaplikasikan kebijakan dari *work-life balance* untuk meningkatkan kepuasan karyawan..

H2 = *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Damayanti & Ismiyati (2020) melakukan riset terkait pengaruh dari kepuasan kerja serta budaya organisasi. Hasil riset ini mengungkapkan bahwasanya budaya hierarki mempengaruhi pemenuhan pekerjaan sebesar 64,2% dan tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$. Menurut temuan ini, budaya organisasi yang positif dapat secara langsung membantu peningkatan kepuasan kerja karyawan.

H3 = Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Lingkungan kerja berdampak secara signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang merasakan kepuasan dianggap lebih setia dalam bekerja untuk perusahaan, menjadikan mereka dapat mengemban amanah dan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Menurut Tumbelaka et al. (2016) Kepuasan kerja karyawan dapat secara langsung mendapatkan pengaruh dari budaya organisasi. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan yang sebanding dengan budaya organisasi perusahaan.

H4 = Budaya organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

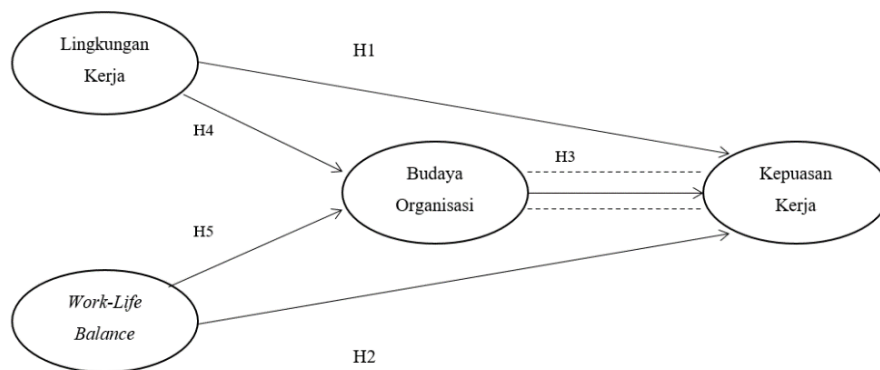
2.3.5 Hubungan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Annamaria, et al (2018) Menurut penelitiannya, *work-life balance* menghasilkan pengaruh sebesar 37,4% terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sintesa Peninsula Manado, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti memiliki pengaruh sebesar 63,6%.

Hubungan antara kepuasan kerja dan *work-life balance* dimediasi oleh budaya organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berkorelasi dengan budaya organisasi perusahaan, sehingga pernyataan ini didukung.

H5 = Budaya organisasi dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

2.5 Hipotesis

Sanusi (2011:44) dalam Sarunan (2015) Sanusi mengungkapkan, spekulasi tersebut merupakan realita yang masih dalam ketidakpastian. Sebuah pernyataan yang memberikan prediksi terhadap hubungan dari dua ataupun banyak variabel, yang mana kebenarannya bergantung pada kesempatan penyimpangan dari kebenaran, adalah jenis lain dari hipotesis.

Hipotesis berikut ini akan diuji validitasnya berdasarkan rumusan masalah:

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2 : Diduga *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H4 : Diduga budaya organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- H5 : Diduga budaya organisasi memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Explanatory research diartikan sebagai metode yang diterapkan pada proses penelitian ini. *Explanatory research* berusaha untuk menjawab atau memberikan penjelasan atas permasalahan yang ditemukan pada penelitian sebelumnya. Pendekatan kuantitatif akan diterapkan menyesuaikan dengan tujuan penelitian, yakni pendekatan dengan fokus pada penjabaran ikatan antara masing-masing variabel yang didasarkan pada indikator angka (Jannati & Supriyanto, 2022). Echdar (2017:69) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menerapkan jenis data kuantitatif atau dapat diartikan data yang berbentuk angka. Pengamatan dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Pos Kota Mojokerto berfungsi sebagai sumber data utama untuk penelitian ini.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi untuk menjalankan penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Mojokerto di Jalan Ahmad Yani No. 5, Kota Mojokerto. Perusahaan tersebut memiliki fenomena yang relevan dengan tema dari penelitian ini, sehingga dipilih lokasi tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Mengacu pada Sugiyono (2013) populasi diartikan sebagai area yang menjadi generalisasi dari berbagai hal atau orang dengan kualitas serta ciri yang ditentukan pihak peneliti untuk dikaji serta dirumuskan kesimpulan darinya. yang dipakai yakni seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Mojokerto berjumlah hingga 80 orang.

3.3.2 Sampel

Merujuk pada Sugiyono (2013), Jumlah maupun ciri yang ada dalam populasi dianggap sebagai sampel. Seluruh populasi atau 80 karyawan menjadi sampel karena besarnya populasi di lokasi penelitian diketahui secara pasti. Deskripsi posisi responden dalam perusahaan berasal dari divisi administrasi dan umum, divisi jasa keuangan, divisi kurir dan logistik, KCP, oranger mobile, dan oranger antaran.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *convenience sampling*. Menurut Uma Sekaran (2006), pengertian *convenience sampling* adalah kumpulan informasi-informasi dari anggota-anggota populasi yang dengan setuju mau memberikan informasi tersebut. Dengan begitu, siapa saja yang setuju memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan dengan peneliti baik bertemu secara langsung maupun tak langsung, dapat digunakan sebagai sampel pada penelitian ini bila responden tersebut cocok sebagai sumber data.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data

Upaya untuk mendapatkannya sesuai dengan data yang dipakai adalah:

1. Data Kuantitatif

Total data diwakili oleh angka dari Pt. Pos Indonesia Kota Mojokerto yang dirangkum misalnya kuantitas dari pekerja dan berbagai informasi yang menunjang proses penelitian.

2. Data Kualitatif

Informasi yang berasal dari PT Pos Indonesia Kota Mojokerto berupa gambaran secara umum mengenai perusahaan, hasil kuesioner, dan data dari sumber lainnya yang membantu dan relevan.

3.5.2 Jenis Data

Data didapatkan melalui sejumlah cara antara lain :

1. Data primer

Menurut Sanusi (2011) dalam Sarunan (2015), Sanusi mendefinisikan data primer sebagai informasi yang pada awalnya dicatat serta diambil oleh peneliti. Data primer akan diambil dari hasil kegiatan observasi, wawancara, serta tanggapan responden terhadap kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sanusi (2011) dalam Sarunan (2015), Sanusi mendefinisikan data sekunder yakni berbagai informasi dari referensi sumber lain serta sudah tersedia. Data berasal dari PT. Pos Indonesia Mojokerto berupa struktur perusahaan, sejarah, serta kuantitas tenaga kerja.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian lapangan sebagai metodenya, pengumpulan data-data ditujukan guna mendapatkan data primer. Penelitian jenis ini dapat dijalankan dengan sejumlah teknik, antara lain :

- a. Kuesioner, teknik memberikan sejumlah pertanyaan untuk dijawab oleh responden dimana data hasil pengisian diolah untuk kebutuhan penelitian.
- b. Observasi, penelitian ini dilakukan dengan metode observasi penelitian dengan ikut serta kegiatan yang dilakukan oleh karyawan PT. Pos Indonesia Kota Mojokerto.
- c. Dokumentasi, merupakan kegiatan pencatatan seluruh dokumen dan berbagai hal yang mendukung proses penelitian pada PT. Pos Indonesia Kota Mojokerto.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel didefinisikan sebagai proses mengamati dimensi dan sifat yang diwakili oleh variabel penelitian. Ini juga akan diuraikan melalui beragam unsur yang mampu diamati dan dinilai, menjadikannya lebih mudah untuk mengukur suatu variabel. Variabel yang akan diukur harus didefinisikan sebelum

satu set item atau pertanyaan dapat dikembangkan untuk langkah operasionalisasi variabel. (Supriyanto & Ekowati, 2019).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, variabel yang dijadikan sebagai fokus penelitian antara lain :

1. Variabel Bebas (Lingkungan Kerja/ X_1 & *Work-life Balance*/ X_2)

Variabel yang menyebabkan munculnya variabel dependen adalah variabel independen (X) (Supriyanto & Ekowati, 2019). Variabel bebas yakni *work-life balance* sebagai X_2 dan lingkungan kerja sebagai X_1 .

Indikator lingkungan kerja akan menerapkan indikator dari Sedarmayanti (2001), adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik, seperti warna, pencahayaan, kebisingan, suhu udara, dan ruang gerak.
- b. Lingkungan kerja yang berifat non fisik, yaitu keamanan kerja serta hubungan kerja (Sedarmayanti, 2001).

Sedangkan indikator *work-life balance* pada penelitian ini akan menggunakan aspek dari Hudson (2005) sebagai berikut:

- a. Keseimbangan keterlibatan.
- b. Keseimbangan waktu.
- c. Keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005).

2. Variabel Terikat (Kepuasan Kerja/Y)

Variabel terikat (Y) ialah variabel yang dihasilkan sebagai akibat dari pengaruh variabel lain (Supriyanto & Ekowati, 2019). Pada proses penelitian ini, kepuasan kerja akan digunakan sebagai variabel dependen, dan indikator kepuasan kerja akan diambil dari Mangkunegara (2009), seperti yang ditunjukkan di bawah ini :

- a. Kesesuaian
- b. Rasa adil
- c. Hilangnya perasaan tidak puas
- d. *Satisfier*/pemuas

3. Variabel Intervening (Budaya Organisasi/Z)

Variabel yang berfungsi menjadi penghubung dari variabel independen dan dependen disebut variabel intervening. (Supriyanto & Ekowati, 2019). Penelitian ini akan memakai budaya organisasi untuk menjadi Z sebagai variabel intervening. Adapun indikator yang akan dipakai pada variabel ini didapat dari penelitian D. R. Denison & Mishra (1995) adalah sebagai berikut :

- a. Misi (*mission*)
- b. Keterlibatan (*involvement*)
- c. Konsistensi (*consistency*)
- d. Adaptabilitas (*adaptability*)

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan kerja (X1)	Pencahayaan	1. Saya merasa pencahayaan di kantor telah sesuai dengan standar	Sedarmayanti (2001)
	Suhu udara	2. Sirkulasi udara di ruangan kerja saya dalam kondisi baik	
	Kebisingan	3. Saya dapat berkonsentrasi karena ruangan yang terhindar dari keramaian	
	Penggunaan warna	4. Kombinasi corak di ruangan saya membuat semangat dalam bekerja	
	Kebutuhan ruang gerak	5. Ruang kerja saya lebar dan luas	
	Keamanan Kerja	6. Saya merasa aman saat bekerja	
	Hubungan kerja	7. Hubungan antar unit kerja di instansi ini baik-baik saja	
<i>Work-Life Balance (X2)</i>	Keseimbangan waktu	1. Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga 2. Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan	Hudson (2005)

		<p>dan ibadah</p> <p>3. Saya dapat mengatur waktu untuk kesenangan pribadi diluar pekerjaan (Cuti, Liburan)</p>	
	Keseimbangan keterlibatan	4. Saya merasa jam kerja di kantor sudah seimbang/fleksibel	
	Keseimbangan kepuasan	<p>5. Saya merasa pekerjaan saya meningkatkan kualitas hidup saya</p> <p>6. Saya selalu antusias dan bersemangat ketika bekerja</p>	
Budaya Organisasi (Z)	Misi	<p>1. Saya mengerti dan memahami visi dan misi perusahaan</p> <p>2. Perusahaan memiliki kebijakan aturan yang baik dan jelas.</p>	D. R. Denison (1995)
	Keterlibatan	<p>3. Saya mendapatkan tugas yang sesuai dengan kapasitas saya</p> <p>4. Saya dapat bekerja sama dengan divisi bagian yang berbeda.</p>	
	Konsistensi	<p>5. Pemimpin dan supervisor mempraktekkan sesuai dengan apa yang dikatakannya.</p> <p>6. Terdapat keselarasan tujuan antar divisi yang berbeda</p>	
	Adaptabilitas	<p>7. Cara menyelesaikan pekerjaan terbilang fleksibel dan tidak rumit</p> <p>8. Kami merespon dengan baik setiap perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan</p>	

Kepuasan Kerja (Y)	Kesesuaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya. 2. Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja sudah memadai. 	Mangkunegara (2009)
	Rasa Adil	<ol style="list-style-type: none"> 3. Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan. 4. Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan. 	
	Hilangnya perasaan tidak puas	<ol style="list-style-type: none"> 5. Program rekreasi yang diadakan oleh perusahaan cukup bermanfaat bagi karyawan. 6. Saya merasa nyaman ketika bekerja bersama-sama dengan rekan kerja saya. 	
	<i>Satisfiers</i> /pemuas	<ol style="list-style-type: none"> 7. Kebijakan promosi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peraturannya. 8. <i>Supervisor</i> selalu memberikan dukungan pada karyawan dalam bekerja. 	

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

3.8 Skala Pengukuran

Pendugaan variabel pada proses penelitian ini akan menerapkan skala Likert. Skala Likert berisi beberapa daftar pertanyaan yang mengukur tingkat jawaban yang diberikan oleh responden. (Sujarweni, 2015). Umumnya skala ini

mencakup 5 atau 7 titik. Pada proses penelitian ini menerapkan skala likert 5 titik (Augusty, 2006).

Tabel 3. 2
Ukuran Variabel Penelitian

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data : data primeryang diolah peneliti (2023)

3.9 Analisis Data

Sesudah seluruh data responden dikumpulkan, maka kemudian dijalankan kegiatan yang disebut analisis data (Supriyanto & Maharani, 2013). Satu dari banyak metode analisis data yakni melalui “analisis multivariat”. Analisis ini bertujuan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel di waktu yang sama (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, (2014) dalam Juliandi, 2018). Perangkat lunak SmartPLS versi 3 akan digunakan untuk teknik analisis data SEM-PLS pada proses penelitian ini. *Outer Model*) serta *Inner Model* adalah dua model yang digunakan dalam tahapan perhitungan PLS. Koneksi yang ada antara konstruk dan indikator adalah model luar. Valid apabila perolehan nilai *loading factor* lebih tinggi dibandingkan 0,5. Statistik t atau nilai p dapat digunakan dalam uji signifikansi faktor pemuatan; jika nilai t statistik lebih tinggi dibandingkan 1,96 serta perolehan nilai p lebih rendah dibandingkan 0,05, maka uji tersebut memiliki validitas yang signifikan. Nilai-nilai *Composite Reliability* (CR), *Cronbach's Alpha* (CA), serta *Average Variance Extracted* (AVE) menjadi bahan pertimbangan dalam analisis selanjutnya yaitu construct reliability. Konstruk dikatakan reliabel jika nilai CR lebih besar dari 0,7, nilai CA lebih tinggi dibandingkan 0,7, serta perolehan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Terakhir, uji validitas diskriminan model pengukuran reflektif indikator

yang memberikan perbandingan terhadap nilai akar AVE dari masing-masing konstruk dari korelasi model dengan konstruk yang lainnya. (Ghozali, 2012).

3.9.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Setiap item pertanyaan variabel menjalani pengujian validasi. Akan ada beberapa tahap pengujian, termasuk validitas konvergen serta diskriminan.

a. Validitas Konvergen

Validitas ini digunakan untuk menunjukkan bahwasanya setiap pernyataan variabel laten dapat dipahami oleh responden sesuai dengan maksud peneliti. Pengukuran konvergensi ini memberi tahu Anda jika setiap item pertanyaan mengukur seberapa mirip dimensi variabel satu sama lain. Akibatnya, hanya item pertanyaan dengan skala signifikansi lebih tinggi dibandingkan dua kali standard error saat mengukur item variabel. Ketika setiap variabel menghasilkan nilai loading lebih tinggi dibandingkan 0,5 serta setiap item memiliki nilai loading lebih tinggi dibandingkan 0,5 mengartikan bahwa validitas konvergensi sesuai. (Ghozali & Latan, 2012).

Dianggap valid apabila perolehan nilai *loading factor* lebih tinggi dibandingkan 0,7. merujuk pada (Hair et al., 1998) *loading factor* sekitar 0,3 diperkirakan telah sesuai dengan level minimum untuk pemeriksaan awal matriks; faktor pemuatan sebesar 0,4 dinilai lebih baik, serta faktor pemuatan lebih tinggi dibandingkan 0,5 umumnya dinilai signifikan.

b. Validitas Diskriminan

Hasil pemeriksaan validitas ini mengindikasikan apakah kedua variabel cukup berbeda satu dengan lainnya. apabila hasil nilai korelasi antar variabel lebih tinggi dari nilai korelasi dari keseluruhan variabel yang lainnya, mengartikan bahwa hasil uji *discriminant validity* dinilai berhasil. Metode lain untuk menentukan validitas konstruk dijelaskan dalam Ghozali & Latan (2015) dengan menggunakan nilai AVE. Apabila nilai AVE dari setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan 0,50 mengindikasikan jika model dinilai baik. Rumus AVE yang akan digunakan adalah:

$$AVE = \frac{(\sum_i \lambda_i^2) Var f}{(\sum_i \lambda_i^2) Var f + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i = *factor loading*

F = *variance*

Θ_{ii} = *error variance*

3.9.1.1 Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan menentukan reliabilitas item inilah yang dimaknai sebagai “reliabilitas”. Uji reliabilitas juga bermaksud melihat apakah kuesioner secara konsisten dapat mengukur sebuah konsep atau apakah responden secara konsisten menanggapi item pernyataan. Sebuah variabel dinilai reliabel apabila menghasilkan nilai CR lebih dari 0,7 yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitasnya. (Sekaran, 2014).

Rumus *Composite Reliability*

$$\rho_c = \frac{(\sum_i \lambda_i)^2 var F}{(\sum_i \lambda_i)^2 var F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i = *factor loading*

F = *factor variance*

Θ_{ii} = *error variance*

Sedangkan ketentuan uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* dijelaskan dalam tabel berikut ini (Dahlan & Sopiudin, 2014):

Tabel 3. 3
Ketentuan Uji Reliabilitas

No.	Cronbach Alpha	Kriteria
1.	0,81 sd. 1.00	Sangat reliabel
2.	0,61 sd. 0,80	Reliabel
3.	0,42 sd. 0,60	Cukup reliabel
4.	0,21 sd. 0,41	Tidak reliabel
5.	0,00 sd. 0,20	Sangat tidak reliabel

Sumber data : data primeryang diolah peneliti (2023)

Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 maka konstruk dianggap reliabel, seperti yang dijelaskan pada tabel di atas (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.2 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Merujuk pada teori substantif, model batin (*inner relation*, model struktural, serta teori substantif) memberikan gambaran terkait relasi antar variabel laten. R-square untuk variabel dependen, uji t, serta nilai signifikansi koefisien parameter dari jalur struktural digunakan untuk mengevaluasi model struktural. Saat menerapkan PLS untuk mengevaluasi model, langkah pertama adalah melakukan pemeriksaan pada R-square terhadap setiap variabel laten dependen. Interpretasi identik dengan regresi. Perolehan nilai R-square yang berubah ini bertujuan melihat variabel laten independen apakah memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel laten dependen. (Ghozali & Latan, 2012).

3.9.2.1 R-Square

Kekuatan prediksi model struktural pertama kali dievaluasi menggunakan R-Square terhadap masing-masing variabel laten endogen. Perolehan nilai R-square ialah uji kecocokan model dalam menguji model struktural. Jika variabel laten eksogen berpengaruh signifikan pada variabel laten endogen, hal tersebut dapat dijelaskan dengan perubahan nilai R-Square. Berdasarkan nilai R-Square 0,75, 0,50, serta 0,25, model dapat diklasifikasikan sebagai kuat, sedang, atau lemah. (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini akan menguji hipotesis untuk melihat apakah kepuasan kerja pada para karyawan PT Pos Indonesia Kota Mojokerto dipengaruhi oleh lingkungan kerja, *work-life balance*, serta budaya organisasi. Dalam uji inner model, nilai *Path Coefficient* yang dihitung akan diuji untuk pengujian hipotesis. Perolehan nilai *t* tabel sebesar 1,96 pada taraf signifikansi 0,05 (5 persen). Jika *t* hitung lebih tinggi dibandingkan nilai *t* tabel atau Sig lebih rendah dibandingkan 0,05, mengartikan hipotesis dianggap diterima atau terbukti. (Ghozali & Latan, 2012).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT Pos Indonesia (Persero) adalah sebuah organisasi milik negara yang berpartisipasi dalam administrasi pengiriman surat dan produk dengan pusat administrasi di Kota Bandung serta mempunyai 11 kantor lokal yang berada di seluruh daerah di Indonesia. Kanwil bertanggung jawab untuk menggerakkan kebijakan yang diputuskan untuk dilaksanakan di wilayahnya masing-masing dalam rangka menjalankan kebijakan yang diputuskan oleh kantor pusat. Pada tanggal 26 Agustus 1746, gubernur saat itu, Jenderal G.W. Baron van Imhoff, membuka kantor pos di Batavia, yang sekarang menjadi Jakarta. Hal ini menandai awal sejarah PT Pos Indonesia (Persero). Perlindungan surat-surat penduduk adalah salah satu konsep di balik pendirian kantor pos. dan khususnya mereka yang melakukan perdagangan di daerah luar Jawa serta untuk masyarakat Belanda yang bepergian ke atau dari Belanda. Sejak itu, PT Pos Indonesia kemudian mengemban tugas tersebut demi kepentingan masyarakat luas. Untuk memperlancar pengiriman antara dua wilayah tersebut, kantor pos membuka kantor kedua di Semarang empat tahun kemudian. Jalur pelayaran yang dilalui saat itu adalah Karawang, Cirebon, serta Pekalongan.

Berawal dari Biro PTT (Pos, Telegraf, dan Telepon), kemudian terjadi sejumlah perubahan status pada Pos Indonesia. Organisasi nirlaba melayani masyarakat umum lebih dari apapun. Hingga berganti sebagai PN Postel, dan terus berlanjut. Pada 1965 berubah nama dengan nama Perusahaan Pos dan Giro Negara (PN Pos serta Giro), dan pada tahun 1978 berganti nama Perum Pos dan Giro yang sejak itu berdiri sebagai satu kesatuan usaha yang melaksanakan pos serta giropos. pelayanan relasi baik di dalam atau luar negeri. Hal ini dilakukan sebagai respon terhadap pesatnya pertumbuhan industri pos dan telekomunikasi. Setelah beroperasi sebagai Perum selama 17 tahun, pada tahun 1995 menjadi PT Pos Indonesia

(Persero) (persero), Perseroan Terbatas merujuk pada PP No. 5 Tahun 1995, yang mulai berlaku pada tanggal 20 Juni 1995 tanggal 27 Februari , 1995.

Pos Indonesia sekarang telah banyak memperlihatkan daya ciptanya dalam menumbuhkan industri pos Indonesia dari waktu ke waktu. dengan memanfaatkan infrastruktur jaringannya yang mencapai kurang lebih 24 ribu titik layanan dan menjangkau 940 lokasi transmigrasi yang bersifat terpencil didalam negeri Titik layanan ini menjangkau seluruh kota/kabupaten, hampir seluruh kecamatan, dan 42% kecamatan/desa. ([Http://Www.Posindonesia.Co.Id/Index.Php/Profil/Sejarah-Pos](http://Www.Posindonesia.Co.Id/Index.Php/Profil/Sejarah-Pos))

4.1.2 Visi & Misi Kantor Pos Mojokerto

a. Tujuan perusahaan

Menciptakan bangsa yang lebih berdaya saing serta sejahtera.

b. Visi

Menjadi penyedia layanan pos, logistik, kurir, serta finansial terbaik di industrinya.

c. Misi

Bertindak secara efisien untuk memberikan kinerja terbaik.

d. Persyaratan Utama (*Keywords*)

Berikut adalah persyaratan utama (*Keywords*) yang harus dipenuhi dalam rangka menjalankan Visi dan Misi:

1. Menyediakan produk yang memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pasar;
2. menyediakan pelayanan yang luar biasa;
3. mencapai efisiensi bisnis;
4. Menciptakan sumber daya manusia yang andal dan solusi TI yang unggul;
5. Meningkatkan maturitas pengendalian internal, tata kelola, dan sistem manajemen risiko untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan.

4.1.3 Karakteristik Responden

Responden mempunyai jumlah sebanyak 80 orang. Karakteristik responden mencakup antara lain: usia, jenis kelamin, serta pendidikan. Lampiran berisi temuan-temuan identifikasi menyeluruh terhadap karakteristik responden. Berikut penjelasan responden berdasarkan hasil penelitian.

A. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel berikut menunjukkan distribusi karakteristik responden didasarkan pada faktor, usia.

Tabel 4. 1
Distribusi Karakteristik Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Presentase
22-30	27	34%
30-41	25	31%
42-56	28	35%
Jumlah	80	100%

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk tabel 4.1 diperoleh hasil bahwasanya responden berumur 22-30 tahun memiliki jumlah 34%, umur 30-41 tahun memiliki jumlah 31%, dan umur 42-56 tahun memiliki jumlah 35%. Akibatnya, kita dapat mengatakan responden dengan usia 42-56 tahun memiliki jumlah lebih banyak dari lainnya.

B. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 dibawah memperlihatkan hasil distribusi karakteristik responden didasarkan pada faktor jenis kelamin.

Tabel 4. 2
Distribusi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	45	56%
Perempuan	35	44%
Jumlah	80	100%

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada hasil data dalam tabel 4.2 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yakni laki-laki.

C. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel berikut menampilkan distribusi karakteristik responden didasarkan pada faktor pendidikan.

Tabel 4. 3
Distribusi Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	41	51%
Diploma/Sarjana	37	46%
Magister	2	3%
Jumlah	80	100%

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwasanya mayoritas pendidikan responden adalah berasal dari SMA/SMK Sederajat.

4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.4.1 Variabel Lingkungan Kerja

Tujuh indikator digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Hasil data dari responden ditunjukkan dalam tabel di bawah..

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Kerja											4,65
X1.1	0	0%	0	0%	0	0%	35	44%	45	56%	4,66
X1.2	0	0%	0	0%	0	0%	30	40%	50	60%	4,65
X1.3	0	0%	0	0%	0	0%	26	33%	54	67%	4,67
X1.4	0	0%	0	0%	0	0%	28	35%	52	65%	4,66
X1.5	0	0%	0	0%	0	0%	29	36%	51	64%	4,63

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada data dalam tabel 4.5 diperoleh hasil bahwa:

1. Pernyataan X1.1 terkait pencahayaan di kantor atau tempat kerja menunjukkan sebesar 44% menuliskan jawaban setuju, serta 56% sangat setuju. Merujuk pada hasil ini maka menunjukkan jawaban responden mengarah sangat setuju dengan kondisi pencahayaan di perusahaan.
2. Pernyataan X1.2 terkait sirkulasi udara di ruang kerja menunjukkan sebanyak

40% setuju, serta 60% dengan sangat setuju. Dengan hasil ini maka menunjukkan jawaban responden mayoritas sangat setuju bahwa kondisi sirkulasi di perusahaan dalam kondisi baik.

3. Pernyataan X1.3 terkait karyawan dapat berkonsentrasi karena ruangan terhindar dari keramaian menunjukkan sebanyak 33% menyatakan jawaban setuju, serta 67% memberikan jawaban dengan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mengarah sangat setuju bahwa ruangan karyawan terhindar dari keramaian.
4. Pernyataan X1.4 terkait corak dinding membuat karyawan semangat dalam bekerja menunjukkan sebanyak 35% setuju, serta 65% menjawab sangat setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwasanya sebagian besar responden menyetujui bahwa corak dinding dapat membuat semangat ketika bekerja.
5. Pernyataan X1.5 terkait ruang kerja yang lebar dan luas menunjukkan 36% setuju, serta 64% memberikan jawaban sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwasanya sebagian besar sangat menyetujui jika ruangan kerja responden lebar dan luas.

4.1.4.2 Variabel *Work-Life Balance*

Terdapat enam indikator dalam memberikan pengukuran terhadap variabel *work-life balance*. Tabel berikut menampilkan data tanggapan responden.

Tabel 4. 5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Work-life Balance*

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Work-life balance</i>											4,60
X2.1	0	0%	0	0%	0	0%	33	41%	47	59%	4,55
X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	32	40%	48	60%	4,65
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	37	34%	43	54%	4,66
X2.4	0	0%	0	0%	0	0%	26	33%	54	68%	4,60
X2.5	0	0%	0	0%	0	0%	33	41%	47	59%	4,55

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada tabel 4.5 diperoleh hasil bahwa;

1. Pernyataan X2.1 terkait pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga menunjukkan tidak terdapat responden yang menuliskan 41% memberikan jawaban setuju, serta 59% dengan sangat setuju. Hal tersebut dimaknai bahwa mayoritas responden dapat melakukan pembagian waktu antara pekerjaan serta kehidupan keluarga.
2. Pernyataan X2.2 terkait pembagian waktu antara pekerjaan dan ibadah menunjukkan tidak terdapat responden dengan jawaban 40% setuju, dan 60% sangat setuju. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden dapat membagi waktu antara pekerjaan dan ibadah.
3. Pernyataan X2.3 terkait kesempatan mengambil cuti atau libur menunjukkan jawaban 34% setuju, serta 54% menuliskan jawaban sangat setuju. Maka hal tersebut bermakna bahwa banyak dari responden yang menyetujui masih dapat kesempatan dalam mengambil kesempatan cuti bekerja.
4. Pernyataan X2.4 terkait jam kerja di kantor telah seimbang menunjukkan 32% setuju, serta 68% menuliskan sangat setuju. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas menyetujui jika jam kerja di kantor telah seimbang.
5. Pernyataan X2.5 terkait adanya apresiasi hasil pekerjaan menunjukkan 41% setuju, serta 59% menuliskan jawaban sangat setuju. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa banyak dari responden yang setuju dengan adanya apresiasi hasil kerja di perusahaan.

4.1.4.3 Variabel Budaya Organisasi

Delapan indikator bertujuan memberikan pengukuran terhadap variabel budaya organisasi. Tabel berikut menampilkan data tanggapan responden.

Tabel 4. 6**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi**

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Budaya Organisasi											4,55
Z1	0	0%	0	0%	0	0%	35	44%	45	56%	4,55
Z2	0	0%	0	0%	0	0%	34	43%	46	57%	4,60
Z3	0	0%	0	0%	0	0%	36	45%	44	55%	4,58
Z4	0	0%	0	0%	0	0%	34	43%	46	57%	4,60
Z5	0	0%	0	0%	0	0%	33	41%	47	59%	4,62
Z6	0	0%	0	0%	0	0%	35	44%	45	56%	4,55
Z7	0	0%	0	0%	0	0%	39	49%	41	51%	4,50
Z8	0	0%	0	0%	0	0%	38	48%	42	52%	4,53

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada data dalam tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa:

1. Pernyataan Z1 terkait pemahaman karyawan terhadap visi misi perusahaan 44% setuju, serta 56% menuliskan sangat setuju. Hasil ini bermakna bahwa mayoritas responden sangat memahami visi dan misi perusahaan.
2. Pernyataan Z2 terkait target realistis yang diberikan menunjukkan sebanyak 43% setuju, serta 57% memuat jawaban sangat setuju. Hasil ini bermakna bahwa banyak responden yang sangat menyetujui jika target yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dan realistis.
3. Pernyataan Z3 terkait kesesuaian jobdesk yang diberikan menunjukkan sebanyak 45% setuju, serta 55% menuliskan jawaban sangat setuju. Hal tersebut bermakna bahwasanya mayoritas menyetujui jika tugas yang diberikan telah sesuai dengan kapasitas masing-masing responden.
4. Pernyataan Z4 terkait kerja sama antara divisi bagian yang berbeda menunjukkan sebanyak 43% setuju, serta 57% memberikan jawaban sangat setuju. Hasil tersebut bermakna bahwasanya sebagian besar menyetujui jika karyawan dapat menjalin kerja sama dengan divisi bagian yang berbeda.
5. Pernyataan Z5 terkait kesesuaian pemimpin dalam mempraktekkan apa yang dikatakannya mengindikasikan bahwa sebanyak 41% setuju, serta sebanyak 59% menuliskan sangat setuju. Hasil ini bermakna bahwa sebagian besar

responden menyetujui jika pemimpin telah mempraktekkan sesuai dengan apa yang dikatakannya.

6. Pernyataan Z6 terkait kesesuaian tujuan antar divisi menunjukkan sebanyak 44% setuju, serta 56% sangat setuju. Hal tersebut dimaknai bahwasanya mayoritas responden menyetujui apabila terdapat kesesuaian tujuan antar divisi yang berbeda.
7. Pernyataan Z7 terkait cara menyelesaikan pekerjaan mengindikasikan bahwa jawaban responden 49% memberikan jawaban setuju, serta 51% sangat setuju. Dengan ini dimaknai bahwa sebagian responden menyetujui jika cara menyelesaikan pekerjaan tidak rumit.
8. Pernyataan Z8 tentang respon karyawan terhadap perubahan dalam lingkungan perusahaan menunjukkan 48% setuju, serta sebanyak 52% menuliskan jawaban sangat setuju. Dengan ini diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas setuju bahwa responden dapat merespon dengan baik tiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan.

4.1.4.4 Variabel Kepuasan Kerja

Terdapat delapan indikator yang bertujuan mengevaluasi variabel kepuasan kerja. Tabel dibawah ini menampilkan data tanggapan responden.

Tabel 4. 7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kepuasan Kerja											4,75
Y1	0	0%	0	0%	0	0%	32	40%	41	52%	4,60
Y2	0	0%	0	0%	0	0%	34	43%	46	58%	4,68
Y3	0	0%	0	0%	0	0%	33	41%	47	59%	4,70
Y4	0	0%	0	0%	0	0%	34	43%	46	58%	4,68
Y5	0	0%	0	0%	0	0%	26	33%	54	68%	4,90
Y6	0	0%	0	0%	0	0%	34	43%	46	58%	4,68

Sumber data : data primeryang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada data pada tabel 4.7 diperoleh hasil bahwa:

1. Pernyataan Y1 terkait penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tugas

menunjukkan 40% setuju, serta 52% menuliskan jawaban sangat setuju. Hal tersebut bermakna bahwa responden setuju telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas nya.

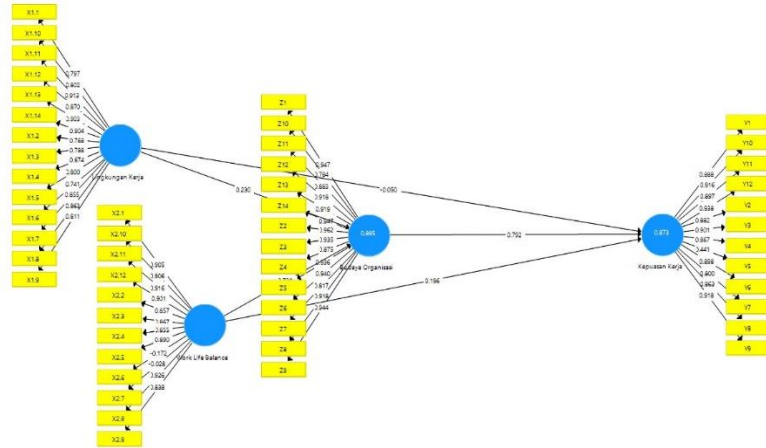
2. Pernyataan Y2 terkait kenyamanan di tempat kerja menunjukkan 43% setuju, serta 58% menuliskan jawaban sangat setuju. Dengan hasil ini diartikan bahwa mayoritas responden setuju jika kenyamanan di tempat kerja telah memadai.
3. Pernyataan Y3 terkait gaji yang diterima menunjukkan 41% setuju, serta 59% menuliskan jawaban sangat setuju. Hal ini diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden setuju jika gaji yang diterima telah seimbang dengan tugas yang dikerjakan tiap bulan.
4. Pernyataan Y4 terkait keadilan perusahaan dalam melakukan promosi jabatan menunjukkan sebanyak 43% setuju, serta 58% sangat setuju. Hal tersebut dimaknai bahwa mayoritas responden menyetujui jika pelaksanaan promosi jabatan dalam perusahaan telah dilaksanakan dengan baik.
5. Pernyataan Y5 terkait program rekreasi yang diadakan perusahaan menunjukkan sebanyak 33% setuju, serta 68% menuliskan jawaban sangat setuju. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden setuju jika program rekreasi dari perusahaan dinilai berguna bagi para karyawan.
6. Pernyataan Y6 terkait rasa nyaman ketika bekerja sama dengan rekan kerja 43% setuju, serta 58% sangat setuju.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

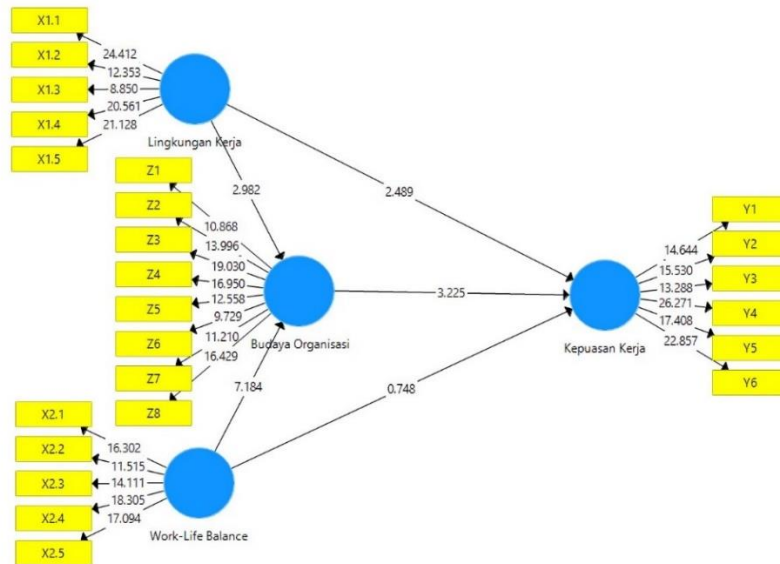
Model PLS yang telah disarankan oleh penelitian pada pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi pada Kantor Pos Mojokerto sebelum di filter dan setelah dilakukan filter terhadap indikator variabel yakni.

Gambar 4. 1
Outer Weight Sebelum Di Filter



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 4. 2
Outer Weights Setelah di filter



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Variabel lingkungan kerja diwakili oleh lima indikator dalam model akhir penelitian ini, variabel *work-life balance* diwakili oleh lima indikator, variabel budaya organisasi oleh delapan, dan variabel kepuasan kerja oleh enam indikator.

4.2.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.2.1 Uji Validitas

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Outer loading dilakukan berdasarkan validitas konvergen dari suatu variabel yang dinilai valid. Apabila perolehan nilai outer loading melebihi 0,7 maka dapat dikatakan valid. Tabel berikut menampilkan nilai *outer loading* dari setiap variabel yang diteliti.

Tabel 4. 8
Outer Loadings

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	<i>Work-Life Balance</i>
X1.1			0,872	
X1.2			0,747	
X1.3			0,706	
X1.4			0,853	
X1.5			0,853	
X2.1				0,789
X2.2				0,755
X2.3				0,775
X2.4				0,831
X2.5				0,790
Y1		0,785		
Y2		0,802		
Y3		0,785		
Y4		0,868		
Y5		0,824		
Y6		0,847		
Z1	0,781			
Z2	0,785			
Z3	0,829			
Z4	0,817			
Z5	0,766			
Z6	0,721			
Z7	0,765			
Z8	0,832			

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada data dalam tabel 4.8 diperoleh hasil bahwasanya seluruh variabel menghasilkan nilai $> 0,7$. Dengan demikian variabel-variabel tersebut

dinyatakan valid. Oleh karena itu, diperlukan studi tambahan.

2. Validitas Diskriminan

Apabila perolehan nilai *cross loading* untuk masing-masing indikator lebih besar dibandingkan nilai dari variabel lainnya, hal ini bermakna bahwa variabel tersebut dikatakan valid berdasarkan *Discriminant Validity*. Tabel 4.9 menampilkan nilai *cross loading* untuk setiap indikator antara lain.

Tabel 4. 9
Cross loadings

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	<i>Work-Life Balance</i>
X1.1	0,658	0,683	0,872	0,595
X1.2	0,442	0,546	0,747	0,479
X1.3	0,453	0,439	0,706	0,468
X1.4	0,664	0,613	0,853	0,629
X1.5	0,720	0,636	0,853	0,623
X2.1	0,610	0,479	0,563	0,789
X2.2	0,568	0,571	0,503	0,755
X2.3	0,696	0,659	0,680	0,775
X2.4	0,706	0,579	0,517	0,831
X2.5	0,710	0,511	0,474	0,790
Y1	0,672	0,785	0,468	0,604
Y2	0,607	0,802	0,568	0,551
Y3	0,527	0,783	0,517	0,412
Y4	0,726	0,868	0,661	0,634
Y5	0,598	0,824	0,670	0,573
Y6	0,659	0,847	0,675	0,698
Z1	0,781	0,515	0,563	0,817
Z2	0,785	0,623	0,686	0,696
Z3	0,829	0,659	0,592	0,669

Z4	0,817	0,645	0,578	0,704
Z5	0,766	0,671	0,537	0,622
Z6	0,721	0,445	0,417	0,567
Z7	0,765	0,607	0,598	0,542
Z8	0,832	0,691	0,668	0,649

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada tabel 4.9 diperoleh hasil nilai cross loading terbesar untuk setiap indikator dari setiap variabel. Hal ini cenderung dianggap bahwa setiap indikator dalam variabel dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*

Jika setiap variabel menghasilkan nilai lebih tinggi dibandingkan 0,6, mereka dianggap dapat diandalkan menggunakan reliabilitas komposit. Pada tabel 4.10, nilai *CR* dari setiap variabel ditunjukkan antara lain.

Tabel 4. 10

Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,929	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,924	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0,904	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,891	Reliabel

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada data dalam tabel 4.10 diketahui bahwasanya nilai variabel lingkungan kerja (X1) yakni 0,929, nilai variabel *work-life balance* (X2) sebesar 0,924, nilai variabel budaya organisasi 0,904, dan nilai variabel kepuasan kerja (Y) sebanyak 0,891. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel > 0,6. Akibatnya, variabel penelitian ini semua dianggap dapat diandalkan.

2. Cronbach's Alpha

Tabel 4.11 menunjukkan variabel reliabel *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel sebagai berikut.

Tabel 4. 11
Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,913	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,901	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0,867	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,848	Reliabel

Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada tabel 4.11 diperoleh hasil nilai variabel lingkungan kerja (X1) ialah 0,913, nilai variabel *work-life balance* (X2) 0,901, variabel budaya organisasi (Z) yakni 0,867, serta kepuasan kerja (Y) sebesar 0,848. Berdasarkan keterangan ini diketahui nilai setiap variabel $> 0,7$. Maka setiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model bagian dalam, ataupun model struktural, diuji setelah model bagian luar yang sesuai telah diuji. Nilai t-statistik uji koefisien jalur dan R² untuk konstruk dependen dapat digunakan untuk mengevaluasi inner model. Banyaknya variabel dependen yang juga terisi oleh variabel lain dapat ditentukan dengan menggunakan metode koefisien determinasi (R Square). Jika R² lebih besar dari 0,67 maka kategori dianggap baik. Berikut adalah bagaimana hasil R² ditampilkan dalam tabel 4.12.

Tabel 4. 12
R Square

	R Square	R Square Adjusted
Budaya Organisasi	0,751	0,745
Kepuasan Kerja	0,660	0,646

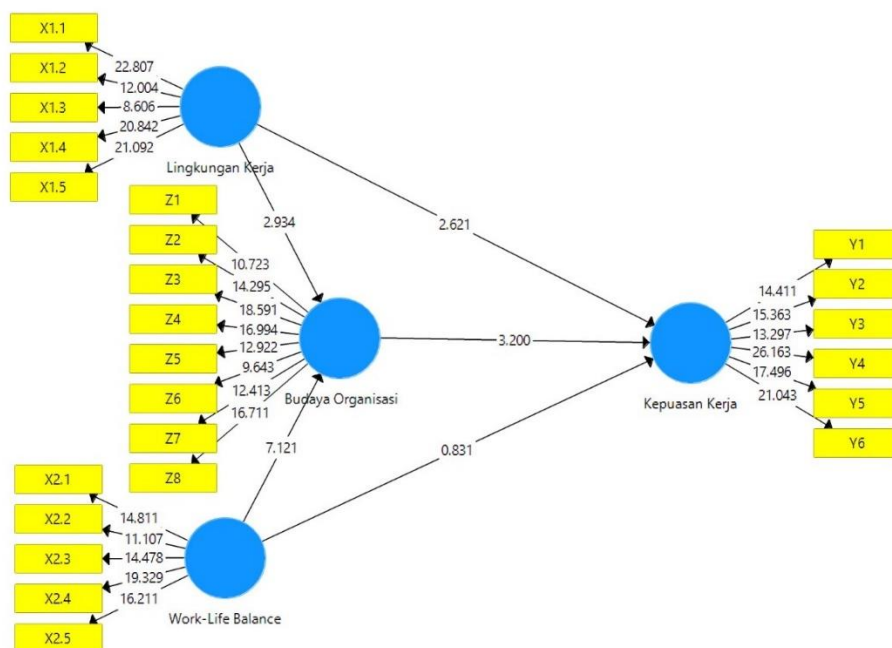
Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Pengaruh lingkungan kerja serta *work-life balance* terhadap variabel budaya organisasi sebesar 0,751, seperti terlihat dalam tabel 4.12. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,751, variasi nilai lingkungan kerja serta *work-life balance* dapat menyumbang 75,1% kepada nilai variabel budaya organisasi. Variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, *work-life balance*, serta budaya organisasi sebesar 0,660. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,660, 66% variasi nilai lingkungan kerja, *work-life balance*, serta budaya organisasi dapat menjelaskan variasi nilai variabel kepuasan kerja. Sisanya yakni 33% dihasilkan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.2.4 Uji Hipotesis

Variabel penelitian dijelaskan dengan menguji model hubungan struktural. Pengujian model primer dibantu melalui uji t. Output gambar, nilai-nilai dalam koefisien patch output, dan efek tidak langsung berfungsi sebagai dasar untuk pengujian hipotesis langsung. Penjelasan tentang pengujian hipotesis ditampilkan dalam gambar dibawah.

Gambar 4. 3
Hasil Uji Hipotesis



Sumber data : data primer yang diolah peneliti (2023)

Dihipotesiskan secara statistik smart PLS dilakukan dengan cara simulasi, yakni melalui metode *bootstrapping* pada sampel. Berikut hasil analisis smart PLS dengan *bootstrapping*.

Tabel 4. 13
Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,322	0,298	0,123	2,621	0,009
<i>Work-Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	0,133	0,165	0,160	0,831	0,407
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,425	0,424	0,104	3,200	0,001
Lingkungan Kerja -> Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,129	0,129	0,062	2,096	0,037
<i>Work-life Balance</i> -> Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,266	0,267	0,092	2,893	0,004

Sumber data : data primeryang diolah peneliti (2023)

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis melalui smart PLS versi 3 diketahui:

Hasil pengujian hipotesis pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dimana perolehan nilai t *statistics* 2,621 dengan pengaruh sebesar 0,322 serta nilai *P values* $0,009 < 0,05$. **Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hipotesis Diterima.**

Hasil uji hipotesis antara pengaruh *work-life balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t *statistics* 0,831 dengan pengaruh sebesar 0,133 dan nilai *P values* $0,407 > 0,05$. **Sehingga hal ini bermakna bahwa *work-life balance* (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hipotesis ditolak.**

Hasil uji hipotesis pengaruh antara budaya organisasi (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui perolehan nilai t *statistics* 3,200 dengan pengaruh 0,425 serta hasil

nilai *P values* $0,001 < 0,05$. **Hal ini bermakna bahwa budaya organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hipotesis diterima.**

Hasil uji hipotesis antara pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui budaya organisasi (Z) dengan nilai *t statistics* 2,893 dengan pengaruh 0,266 serta nilai *P values* $0,037 < 0,05$. **Hal ini mengartikan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) melalui budaya organisasi (Z). Hipotesis diterima.**

Hasil uji hipotesis pengaruh *work-life balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui budaya organisasi (Z) dengan nilai *t statistics* 3,458 dengan pengaruh 0,614 serta nilai *P values* $0,004 < 0,05$. **Hal ini bermakna bahwa *work-life balance* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) melalui budaya organisasi. Hipotesis diterima.**

4.3 Pembahasan

Hasil yang ditemukan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, terbukti dengan temuan analisis yang dilakukan. Penelitian ini menerapkan metode kuesioner terhadap 80 responden untuk mengumpulkan data. Selain itu juga dilakukan pengujian terhadap 24 instrumen penelitian melalui pengujian validitas serta reliabilitas, dan hasilnya memenuhi syarat setelah dinyatakan valid dan reliabel.

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Kantor Pos Mojokerto, Hal ini berarti apabila tingkat kondisi lingkungan kerja yang diciptakan baik maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kondusifitas lingkungan kerja yang ada pada Kantor Pos Mojokerto mempengaruhi dan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan akan merasa senang dan nyaman ketika melaksanakan tugasnya di kantor. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari Muhammad, et al (2022), Rulianti (2023), dan Zulkarnain (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an surah Al-Qassas ayat 77 yang berbunyi :

وَأَبْتَعْ فِيمَا ءَاتَكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللّٰهُ

إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik

kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S Al-Qassas ayat 77)

Dalam surah Al-Qassas ayat 77 menjelaskan bahwa Allah SWT setiap manusia dianjurkan untuk berbuat baik dan jangan lah manusia membuat kerusakan serta dianjurkan memelihara lingkungan sebaik dan senyaman. Ketika lingkungan kerja yang tercipta dengan nyaman dan aman maka pegawai juga akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

4.3.2 Pengaruh *Work-Life Balance* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa *work-life balance* (X2) tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Kantor Pos Mojokerto, artinya variabel *work-life balance* tidak dapat membantu peningkatan pada kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Kantor Pos Mojokerto.

Hal ini mengindikasikan bahwasanya tinggi atau rendahnya *work-life balance* karyawan yang bekerja pada Kantor Pos Mojokerto tidak akan mengakibatkan tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagian besar karyawan yang bekerja di Kantor Pos Mojokerto banyak yang memiliki usaha atau kerja sampingan diluar kantor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan telah mampu mengatur keseimbangan antar pekerjaannya sehingga tidak terlalu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Mojokerto. Hasil penelitian didukung oleh temuan riset oleh Endeka, et al (2020) yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini berhubungan seperti halnya firman Allah dalam surat Al-Jumu'ah Ayat 9.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “*Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.*”

Ayat diatas telah menunjukkan bahwa Tuhan tidak menyukai hamba nya yang tidak dapat menata hidup nya secara proporsional. Ketika diberi kebajikan untuk bekerja alangkah baiknya dikerjakan dengan penuh keikhlasan dan antusias. Namun jika sudah tiba waktunya untuk ibadah, maka harus segera meninggalkan kesibukannya untuk memenuhi panggilan-Nya.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian dapat diperoleh hasil bahwa budaya organisasi (Z) memperlihatkan pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Kantor Pos Mojokerto, artinya bahwa budaya organisasi yang kuat akan turut berperan serta berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut dibuktikan karena pelaksanaan budaya organisasi yang baik di Kantor Pos Mojokerto terutama pada indikator keterlibatan (Z4). Kerja sama antara divisi bagian yang berbeda terjalin dengan baik, begitu pula dengan budaya tolong menolongnya. Karyawan Kantor Pos Mojokerto memiliki koordinasi yang baik antar sesama sehingga timbul rasa kekeluargaan.

Hasil ini didukung oleh hasil riset dari Damayanti (2020), Irfan (2022), Sulistyawati (2022) yang menyatakan semakin baik budaya organisasi akan berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini budaya empati, saling bahu-membahu antar karyawan, dan rasa kekeluargaan yang solid dapat digunakan *stakeholder* Kantor Pos Mojokerto sebagai kekuatan kunci perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat dalam Surat Qaf ayat 32:

وَإِبْرَاهِيمَ إِذْ قَالَ لِقَوْمِهِ إِنَّ اللَّهَ أَدَّبْتُم مَّا تَدْعُونَ لِي لَأَذَّأ ه

Artinya: *Para malaikat berkata kepada mereka “Inilah nikmat, yakni surga dan segala kenikmatannya yang dijanjikan kepadamu, yaitu kepada setiap hamba yang senantiasa bertobat kepada Allah dan memelihara semua peraturan-Nya.*

Dari ayat di atas kita dianjurkan untuk selalu kembali dan memelihara peraturan yang ada. Dalam sebuah organisasi secara umum peraturan di terjemahkan sebagai sebuah budaya organisasi, yang mana budaya adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi, serta menjadi pembeda dengan organisasi yang lain.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Budaya Organisasi (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Merujuk pada hasil penelitian diketahui bahwasanya lingkungan kerja (X1) menghasilkan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) melalui budaya organisasi (Z) Kantor Pos Mojokerto, dalam hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi bisa memberikan efek mediasi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga H4 diterima yang mana budaya organisasi sebagai variabel *intervening* dapat menjadi perhatian lebih karena lingkungan kerja melalui budaya organisasi akan memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Mojokerto.

Hasil penelitian yang telah dilakukan konsisten dengan temuan Tumbelaka, et al (2019) bahwa budaya organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hasil pada penelitian ini mengindikasikan bahwa pemeliharaan lingkungan kerja dapat dikembangkan dengan menimbang variabel budaya organisasi.

4.3.5 Pengaruh *Work-Life Balance* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Budaya Organisasi (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Merujuk pada hasil penelitian diketahui bahwa *work-life balance* (X2) memberikan pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) melalui budaya organisasi (Z) Kantor Pos Mojokerto. Dalam hal ini budaya organisasi dapat memediasi variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Hal ini bermakna bahwa H5 diterima yaitu Budaya organisasi sebagai variabel intervening dapat menjadi perhatian lebih dalam semakin seimbangny *work-life balance* terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi dapat memicu *work-life balance* karyawan Kantor Pos Mojokerto, untuk meningkatkan *work-life balance* dibutuhkan budaya organisasi yang jelas dan kuat berupa misi, keterlibatan, konsistensi, atau bahkan adaptabilitas dalam perusahaan. Selain itu karyawan telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan mutu yang diterapkan, mampu mengatur waktu antara urusan di dalam dan di luar pekerjaan, dan target yang diberikan setiap bulannya terpenuhi. Penerapan budaya organisasi yang kuat dapat menjadi cara yang efektif dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja karyawan dalam bekerja. Selain itu, sebagai hasilnya, karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk senantiasa melakukan yang terbaik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut sejumlah kesimpulan yang dirumuskan atas hasil temuan penelitian ini antara lain:

1. Lingkungan kerja (X1) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Kantor Pos Mojokerto, hal ini bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. *Work-life balance* (X2) tidak menghasilkan pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Kantor Pos Mojokerto, hal ini bermakna bahwa variabel *work-life balance* belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Budaya organisasi (Z) menghasilkan pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Kantor Pos Mojokerto, artinya bahwa budaya organisasi yang telah berakar kuat akan membantu peningkatan kepuasan kerja pada karyawan.
4. Lingkungan kerja (X1) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) melalui budaya organisasi (Z) Kantor Pos Mojokerto. Budaya organisasi dapat memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi sebagai variabel *intervening* dapat menjadi perhatian lebih karena lingkungan kerja melalui budaya organisasi yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. *Work-life balance* (X2) memberikan pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) melalui budaya organisasi (Z) Kantor Pos Mojokerto. Budaya organisasi dapat memediasi variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Sehingga budaya organisasi yang menjadi variabel *intervening* dapat menjadi perhatian lebih dalam pengaruh antara *work-life balance* terhadap peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

5.2 Saran

Merujuk pada kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran diantaranya:

1. Bagi perusahaan Kantor Pos Mojokerto, Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar serta evaluasi pengambilan keputusan. Selain itu, pihak perusahaan perlu mempertimbangkan beragam faktor yang dapat berdampak pada kepuasan kerja, contohnya memastikan kondisi kerja tetap terjaga, senantiasa memperhatikan keseimbangan kerja karyawan dalam perusahaan, dan implementasi nilai-nilai budaya organisasi yang kuat agar karyawan mendapatkan peningkatan kepuasan dalam bekerja dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tambahan untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja, *work-life balance*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja untuk hasil yang lebih luas dan komprehensif. Hal ini dikarenakan penelitian ini mempunyai sejumlah keterbatasan; akibatnya, diharapkan akan tetap ada penelitian di masa yang akan datang yang meneliti bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Alfabeta.
- Annamaria, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(2), 1–15.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbt Liberty.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dahlan, & Sopiudin. (2014). *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan Edisi 6*. Jakarta: Salemba Medika.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Darmawan, A., Silviandri, I., & Susilawati, I. (2015). Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 28–39.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effetiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Dharmawan, B., & Nugroho, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 83. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i1.1253>
- Dua, M., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*

- Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 247–258.
<http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis* (1st ed.). Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Endeka, R., Rumawas, W., & Tumbel. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma, Ed.; 1st ed.). Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Smart PLS 2.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang : BP Undip.
- Gibson, J. L. (1997). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey, USA: Prentice-Hall International.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair, J., Anderson, R., Thatam, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th Edition). Prentice Hall, New Jersey.
- <http://www.posindonesia.co.id/index.php/profil-perusahaan/sejarah-pos>. (n.d.).
- Hudson. (2005a). *The Case For Work-Life Balance*. Australia: Hudson Highland Group.
- Hudson. (2005b). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Global Resource.

- Idrus, A. (2022). *Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)* (1st ed.). Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Jannati, R., & Supriyanto, S. (2022). Peran Sikap Kepemimpinan Pada Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kompensasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Laris Abadi Indonesia). *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(3), 2104–2121.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan Smart PLS*. Universitas Sumatera Utara. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Khan, R. B. F. (2022). Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work Family Conflict and Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 87–93. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7627>
- Kuslivan, S., Kuslivan, Z., Ilhan, I., & Buyruk, L. (2010). The Human Dimension: A Review of Human Resources Management Issues in the Tourism and Hospitality Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(2), 171–214. <https://doi.org/10.1177/1938965510362871>
- Kusumadewi, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004). *Work In The 21st Century; An Introduction To Industrial and Organization Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Marta, M. S., & Budi. (2019). Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 18(1), 27. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Marzani, N., & Dharmawan, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3).
- Muayyad. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 80–81.
- Muhammad, L., Ishrat, R., & Afridi, J. (2022). The Impact of Working Environment on Employees'. *Psychology and Education*, 59(2), 168–183.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20(20), 606–620.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108–122. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Pratama, H., & Setiadi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Riandani, D. (2020). Work life Balance Sebagai Gaya Hidup. In D. Rizqianah (Ed.), *Kementrian Keuangan Republik Indonesia*.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh). Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke 7). Jakarta : Prehallindo.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Runtu, R., Pio, R., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383.
- Sarunan, W. (2015). Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dan Wajib Pajak Badan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratam Manado. *Jurnal EMBA*, 3(4), 518–526.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology Second Edition* (2nd ed.). England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sedarmayanti. (2001). *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)* (Buku I Edisi 4). Jakarta Salemba Empat.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (10th ed.). Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (19th ed.). Bandung: ALFABETA, CV.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (33rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukur, M., & Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Supriyanto, A., & Ekowati, V. (2019). *Riset Manajemen SDM* (Edisi I). Malang: Intelegensia Media.
- Supriyanto, & Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN INTENTION TO LEAVE (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Turangan, J. A., & Setiawan, F. P. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 07(04), 36–44. <https://doi.org/10.51505/ijaemr.2022.7403>
- Widanegara, A., & Sukarno, G. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 144. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.451>
- Yukl, G. (1998). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15, 251–289.
- Zulkarnain, C. A., & Setyaningrum, R. P. (2022). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Burnout as Intervening of Milenial Employees During COVID-19 Pandemic in Bekasi District. *The 2nd International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 1–8.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh : M. Fasya Rizqi Prianggono

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Pos Mojokerto

Kpd. Bapak/Ibu/Saudara(i) yang terhormat,

Beberapa data dan informasi diperlukan untuk mendukung proses penelitian ini dalam rangka penyusunan skripsi yang diperlukan untuk menyelesaikan program Sarjana S-I di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Kami mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner yang disediakan guna melaksanakan prosedur penelitian ini. Kerahasiaan kuesioner dan hasil penelitian akan dijamin, dan tidak akan disebarluaskan. Saya sangat menghargai kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini dan mohon maaf atas segala kekurangan dari saya sebagai peneliti.

A. Identitas

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Pendidikan :
4. Usia :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Lengkapi daftar identitas yang diberikan.
2. Luangkan waktu Anda dan baca setiap pertanyaan secara menyeluruh.
3. Isilah dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kebenaran dalam diri Anda.
4. Jawaban alternatif yang Anda yakini paling akurat harus diberi tanda centang.
5. Satu tanggapan untuk setiap pertanyaan diperlukan, dan tidak boleh lebih dari

satu tanggapan.

6. Tanggapan Anda akan tetap bersifat pribadi.
7. Tanggapan Anda tidak berpengaruh pada seberapa berharganya Anda bagi perusahaan.
dengan solusi alternatif :

- SS : Sangat Setuju (5)
 S : Setuju (4)
 N : Netral (3)
 TS : Tidak Setuju (2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Lingkungan Kerja

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pencahayaan di kantor telah sesuai dengan standar					
2	Sirkulasi udara di ruangan kerja saya dalam kondisi baik					
3	Saya dapat berkonsentrasi karena ruangan yang terhindar dari keramaian					
4	Kombinasi corak di ruangan saya membuat semangat dalam bekerja					
5	Ruang kerja saya lebar dan luas					

Work-Life Balance

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga					
2	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan ibadah					
3	Saya dapat mengatur waktu untuk kesenangan pribadi diluar pekerjaan (Cuti, Liburan)					
4	Saya merasa jam kerja di kantor sudah seimbang/fleksibel					
5	Saya mendapatkan apresiasi dari hasil kerja saya					

--	--	--	--	--	--	--

Budaya Organisasi

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerti dan memahami visi dan misi perusahaan					
2	Perusahaan memiliki kebijakan aturan yang baik dan jelas					
3	Saya mendapatkan tugas yang sesuai dengan kapasitas saya					
4	Saya dapat bekerja sama dengan divisi bagian yang berbeda					
5	Pemimpin dan supervisor mempraktekkan sesuai dengan apa yang dikatakannya					
6	Terdapat keselarasan tujuan antar divisi yang berbeda					
7	Cara menyelesaikan pekerjaan terbilang fleksibel dan tidak rumit					
8	Kami merespon dengan baik setiap perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan					

Kepuasan Kerja

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya					
2	Kenyamanan untuk bekerja di tempat saya bekerja sudah memadai					

3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
4	Keadilan yang dilakukan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan					
5	Program rekreasi yang diadakan oleh perusahaan cukup bermanfaat bagi karyawan					
6	Saya merasa nyaman ketika bekerja bersama-sama dengan rekan kerja saya					

Lampiran 2



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor : B-040/FEK.1/PP.00.9/02/2023 07 Februari 2023
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan PT. Pos Indonesia KC Mojokerto**
Jl. Ahmad Yani No.5, Mergelo, Purwotengah, Magersari, Mojokerto
di
Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Muhammad Fasya Rizqi Prianggono
NIM : 19510021
Program Studi : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 0881026853626
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Pos Mojokerto

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,

Lampiran 3



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510021
Nama : MUHAMMAD FASYA RIZQI PRIANGGONO
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Pos Mojokerto**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	13 Oktober 2022	Bimbingan I, Pengajuan Outline	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	3 November 2022	Bimbingan II, Revisi Judul	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	8 Desember 2022	Bimbingan III, Pengajuan Proposal	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	12 Januari 2023	Bimbingan IV, Revisi Proposal Bab I, II, III	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	7 Februari 2023	Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	23 Februari 2023	Konsultasi Kuesioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	21 Maret 2023	Bimbingan V, Konsultasi Bab IV & V	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	24 Maret 2023	Acc Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 24 Maret 2023
Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 4

Outer Loadings

X1.2			0.747	
X1.3			0.706	
X1.4			0.853	
X1.5			0.853	
X2.1				0.789
X2.2				0.755
X2.3				0.775
X2.4				0.831
X2.5				0.790
Y1		0.785		
Y2		0.802		
Y3		0.783		
Y4		0.868		
Y5		0.824		
Y6		0.847		
Z1	0.781			
Z2	0.785			
Z3	0.829			
Z4	0.817			
Z5	0.766			
Z6	0.721			
Z7	0.765			
Z8	0.832			

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organi...	0.913	0.916	0.929	0.621
Kepuasan Kerja	0.901	0.907	0.924	0.670
Lingkungan Ke...	0.867	0.887	0.904	0.655
Work-Life Bala...	0.848	0.851	0.891	0.622

Cross Loadings

	Budaya Organ...	Kepuasan Kerja	Lingkungan Ke...	Work-Life Bala...
X1.1	0.658	0.683	0.872	0.595
X1.2	0.442	0.546	0.747	0.479
X1.3	0.453	0.439	0.706	0.468
X1.4	0.664	0.613	0.853	0.629
X1.5	0.720	0.636	0.853	0.623
X2.1	0.610	0.479	0.563	0.789
X2.2	0.568	0.571	0.503	0.755
X2.3	0.696	0.659	0.680	0.775
X2.4	0.706	0.579	0.517	0.831
X2.5	0.710	0.511	0.474	0.790
Y1	0.672	0.785	0.468	0.604
Y2	0.607	0.802	0.568	0.551
Y3	0.527	0.783	0.517	0.412
Y4	0.726	0.868	0.661	0.634
Y5	0.598	0.824	0.670	0.573
Y6	0.659	0.847	0.675	0.698
Z1	0.781	0.515	0.563	0.817
Z2	0.785	0.623	0.686	0.696
Z3	0.829	0.659	0.592	0.669
Z4	0.817	0.645	0.578	0.704
Z5	0.766	0.671	0.537	0.622
Z6	0.721	0.445	0.417	0.567
Z7	0.765	0.607	0.598	0.542
Z8	0.832	0.691	0.668	0.649

Fornell-Lacker

	Budaya Organ...	Kepuasan Kerja	Lingkungan Ke...	Work-Life Bala...
Budaya Organi...	0.788			
Kepuasan Kerja	0.776	0.819		
Lingkungan Ke...	0.742	0.730	0.809	
Work-Life Bala...	0.839	0.714	0.698	0.788

Heterotrait (HTMT)

	Budaya Organ...	Kepuasan Kerja	Lingkungan Ke...	Work-Life Bala...
Budaya Organi...				
Kepuasan Kerja	0.845			
Lingkungan Ke...	0.810	0.810		
Work-Life Bala...	0.945	0.803	0.803	

R-square

	R Square	R Square Adjusted
Budaya Organisasi	0.751	0.745
Kepuasan Kerja	0.660	0.646

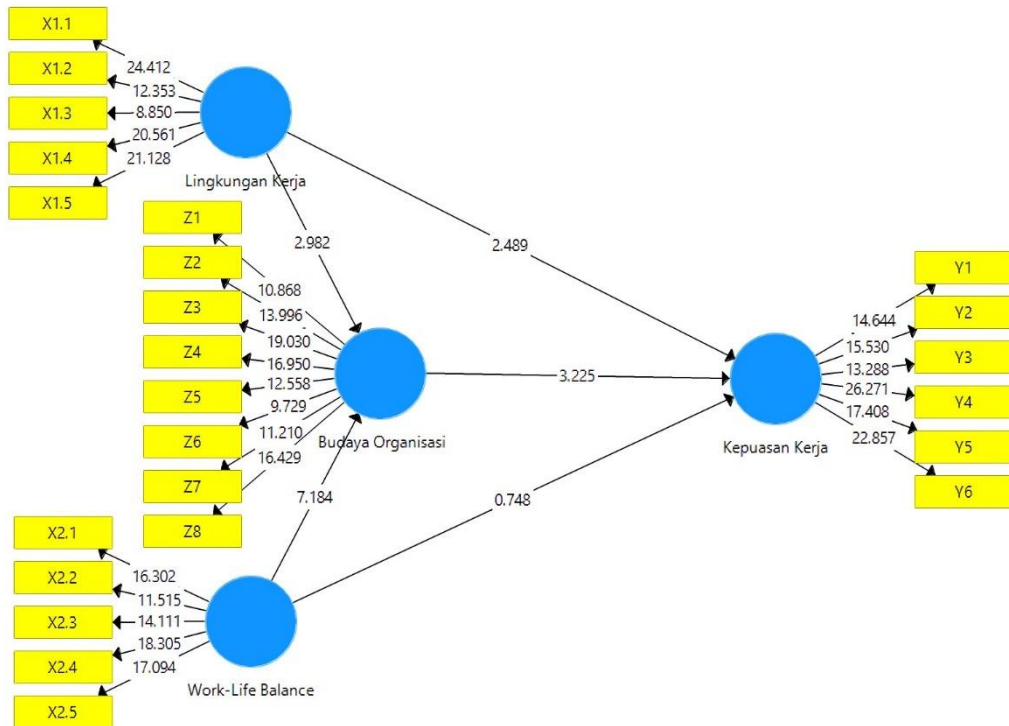
Path Coefficient

	Original Sampl...	Sample Mea...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.425	0.424	0.133	3.200	0.001
Lingkungan Kerja -> Budaya Organisasi	0.304	0.301	0.104	2.934	0.003
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.322	0.298	0.123	2.621	0.009
Work-Life Balance -> Budaya Organisasi	0.627	0.629	0.088	7.121	0.000
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.133	0.165	0.160	0.831	0.407

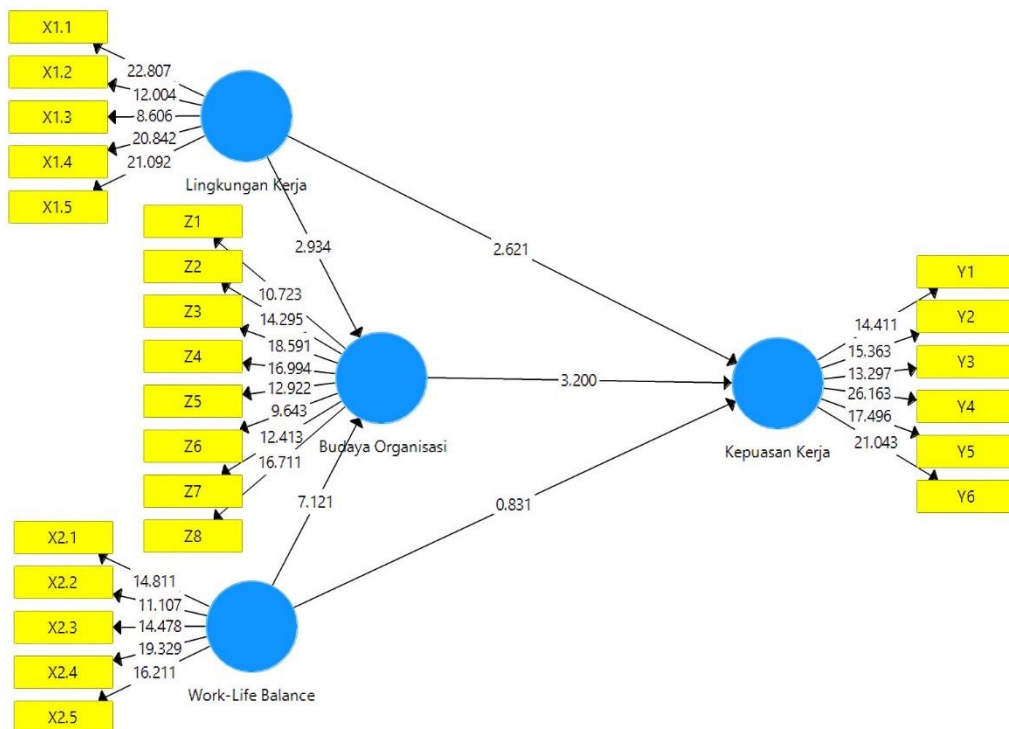
Specific Indirect Effect

	Original S...	Sampl...	Standar...	T Stat...	P Values
Lingkungan Kerja -> Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.129	0.129	0.062	2.096	0.037
Work-Life Balance -> Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.266	0.267	0.092	2.893	0.004

Outer Model



Inner Model



Lampiran 5



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : MUHAMMAD FASYA RIZQI PRIANGGONO
NIM : 19510021
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE*
BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI
BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR POS MOJOKERTO**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
6%	6%	3%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 31 Maret 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 6

BIODATA PENELITI



Nama : Muhammad Fasya Rizqi Prianggono
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 4 Maret 2001
Alamat Asal : Jl. Kumala H-19 BSP Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto
Email : fasyarizq25@gmail.com
Nomor Telepon : 0881026853626

Pendidikan Formal
2005-2007 : TK Sandhy Putra
2007-2013 : SDN Kranggan I Kota Mojokerto
2013-2016 : SMPN 4 Kota Mojokerto
2016-2019 : MAN 2 Mojokerto
2019-2023 : Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi
2014-2015 : Ketua Kelas VIII-B SMPN 4 Kota Mojokerto
2017-2018 : Ketua Kelas XI-IPS III MAN 2 Mojokerto
2018-2019 : Ketua Kelas XII-IPS III MAN 2 Mojokerto
Anggota Dewan Ambalan Majapahit
Anggota Drum Band Ibnu Sina
2020-2021 : Penyanyi PSM Gema Gita Bahana UIN MALANG
Anggota Divisi Kepelatihan PSM GGB 2020
Anggota Divisi Kewirausahaan PSM GGB 2021
Ketua Pelaksana OPREC PSM GGB 2021