

Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

by Didik Joko Pitoyo

Submission date: 04-Jul-2025 08:21AM (UTC+0700)

Submission ID: 2706173599

File name: Work_life_balance_JSMB.pdf (324.95K)

Word count: 3849

Character count: 24029

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Didik Joko Pitoyo¹, Wahyu Prabawati Putri Handayani^{2*}

^{1,2} Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

<p>10 INFO ARTIKEL</p>	<p>Abstract</p>
<p>Sejarah Artikel Diterima : Desember 2022 Diperbaiki : Desember 2022 Disetujui : Desember 2022</p>	<p>11 Knowing the positive effect of the significance of work life balance and work environment on job satisfaction of PT.X employees engaged in the F&B field is the purpose of this study. The research method is quantitative with the sample technique using purposive random sampling, the research population is 195 permanent employees, the research sample is 118 respondents. 12 13 data analysis technique used multiple linear regression with t, F, and R² tests. 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000</p>
<p>Keywords: Work Life Balance, Work Environment, Employee Satisfaction, Motivation, Social Exchange Theory, Cognitif Evaluation Theory</p>	<p>Abstrak</p>
<p>Kata Kunci: Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan, Motivasi, Social Exchange Theory, Teori Evaluasi Kognitif</p>	<p>Mengetahui pengaruh positif signifikansi work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X yang bergerak di bidang F&B ialah tujuan dari penelitian ini. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan teknik sampel menggunakan purposive random sampling, populasi penelitian 195 karyawan tetap, sampel penelitian 118 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji t, F, dan R². Hasil penelitian menemukan work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan dijelaskan teori motivasi hierarki Maslow dan social exchange theory, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan, dijelaskan teori motivasi hierarki Maslow dan social exchange theory, secara simultan work life balance dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, dijelaskan dengan cognitif evaluation theory.</p>
<p>DOI: 10.21107/jsmb.v9i2.17794</p>	<p>Korespondensi: Nama: Wahyu Prabawati Putri Handayani Email: putri.handayani@ukwms.ac.id</p> <p>ISSN: 2355-9543 (Print) ISSN: 2460-3775 (Online)</p>

PENDAHULUAN

Disaat sekarang pandemi global Covid-19 memberikan tantangan yang cukup berat bagi perusahaan dan karyawan, tantangan yang cukup berat membentuk penurunan dan tuntutan kerja semakin tinggi. Salah satunya pada industri

manufaktur dibidang F&B (*Food and Beverage*). Covid-19 membuat perusahaan memberlakukan kebijakan karyawan melakukan *work from home*. Kondisi kerja dirumah justru membuat peran individu menjadi ambigu. Individu mengalami peran ganda, baik sebagai pekerja dan perannya di

dalam keluarga. Kondisional *work from home* membuat karyawan kurang adanya rasa nyaman, kurangnya penghargaan, hingga stres sehingga tidak dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki menimbulkan kurang fokusnya konsentrasinya dalam bekerja (Hapsari, 2020). Kenyataan realistinya bekerja dirumah menimbulkan konflik peran membuat sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan afeksi sehingga tingkat kepuasan kerja dapat berbeda-beda tergantung dari motivasi kerja individu sendiri. Kepuasan kerja tidak terlepas dari variabel-variabel penyebab timbulnya kepuasan kerja seperti halnya WLB (*work life balance*), pengembangan karir, stres, dan lingkungan kerja (Rondonuwu, 2018; Prayogi et al., 2019; Aliya & Saragih, 2020; Marina & Rizal, 2020; Amalia & Sari, 2021). Berdasarkan penelitian Aliya dan Saragih, (2020); Amalia & Sari, (2021) ditunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja menjadi prediktor positif kepuasan kerja dalam organisasi.

Pentingnya memperhatikan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja menjadikan pengukuran rasa yang diterima akan pekerjaan dan perusahaan (Aliya & Saragih, 2020). Kepuasan kerja didapat jika penilaian dianggap sesuai dengan keinginan individu (Aseptia, 2018). Salah satu pemicu karyawan memenuhi pekerjaan dengan baik adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada hasil kerja. Gaji yang tidak sesuai dapat menurunkan kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan karyawan dalam bekerja seperti pekerjaan diri sendiri, rekan kerja, promosi, pengawasan dan gaji yang sesuai beban kerja kerja (Prayogi et al., 2019) dalam (Robbins & Judge, 2013:50).

Work life balance merupakan keadaan karyawan dapat memuaskan keseimbangan diantara kewajiban pekerjaan serta kebutuhan pribadi dan keluarganya (Prayogi et al, 2019). Dari sudut pandang pekerja WLB suatu pilihan mengatur keutamaan kerja pribadi atau tanggungan terhadap keluarga, sedangkan sudut pandang perusahaan WLB adalah tuntutan terciptanya budaya pendukung perusahaan dimana karyawan lebih tertuju pada pekerjaan di tempat kerja (Aseptia, 2017). Dimana, individu dapat-dan-harus menunjukkan komitmen yang sama positifnya terhadap peran kehidupan yang berbeda, yaitu mereka harus memiliki orientasi yang seimbang terhadap peran ganda (Greenhaus et al, 2003). Kurangnya peran dalam salah satu pihak dapat

memicu konflik. Konflik yang sering terjadi seperti berkurangnya waktu untuk bercengkrama dengan keluarga, waktu dirumah yang sedikit dan waktu untuk aktivitas pribadi yang minim (Aliya & Saragih, 2020); Amalia & Sari, 2021)

Lingkungan kerja ialah karakteristik fisik dan non fisik di lingkup kerja sehingga mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang terbeban kepadanya (Marta & Budi, 2019). Lingkungan kerja ialah salah satu karakteristik dalam pemenuhan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sitinjak, 2018). Kesesuaian lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan (Ganesha & Saragih, 2019). Sehingga kondisi yang nyaman akan memberikan dampak kepuasan dimana akan menunjukkan keterlibatan seperti alat timbal balik bagi perusahaan yang menguntungkan berdasarkan teori pertukaran sosial yang dikemukakan, bahwa input berpengaruh terhadap output sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja (Blau, 1963) dalam (Setyarsih, 2017). Salah satu perusahaan manufaktur yang menghadapi kondisional terkait kepuasan kerja adalah industri di bidang F&B. Dengan situasi saat *work from home* berbeda dengan situasi kondisional saat di kantor, perbedaan situasi tersebut akan menimbulkan situasi yang tidak disukainya sehingga menurunkan hasil kerja yang selaras dengan menurunnya gaji karena pembatasan jam kerja (Aliya & Saragih, 2020); Amalia & Sari, 2021).

Pada situasi pandemi Covid-19, PT X yang bergerak dibidang F&B bersiap untuk menjalani proses produksi. Permasalahan yang terjadi, kondisi pandemi tersebut membuat peneliti menemukan banyak karyawan yang dirumahkan yang mengakibatkan terhambatnya proses produksi. Hal tersebut juga berdampak pada karyawan yang *work from home* mengakibatkan penurunan tingkat kepuasan (Fahmi et al, 2021). Selain itu, keadaan menjadi tidak kondusif baik secara lingkungan dan hubungan antara rekan kerja. Kondisi tersebut mengakibatkan penurunan kepuasan seperti penurunan gaji, penurunan hubungan rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan dianggap mampu mempengaruhi kepuasan kerja di PT X.

Eksplorasi berhubungan dengan *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Aliya & Saragih, 2020; Amalia & Sari, 2021). Eksplorasi hasil penelitian terdahulu mendapatkan hasil bahwa bagaimana pengaruh *work life balance* dan lingkungan terhadap kepuasan kerja berpengaruh

signifikan positif. Peneliti memiliki ketertarikan sendiri untuk dilakukannya penelitian, agar terjadinya penemuan-penemuan di dalam bidang sumber daya manusia. Sehingga tujuan dari peneliti ialah menganalisis signifikansi pengaruh simultan dan parsial *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Menurut Blau, (1964); Homas, (1961) *Social Exchange Theory* adalah inti dari model kinerja HRM untuk menjelaskan keterkaitan antara konstruksi dan dianggap sebagai salah satu teori yang paling berpengaruh untuk memahami perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Cook, 1990). Teori evaluasi kognitif/*cognitif evaluation theory*/CET menjelaskan bahwa individu dapat memotivasi oleh faktor eksternal (Deci & Ryan, 2000). Teori evaluasi kognitif ialah merupakan versi dari teori penentuan nasib sendiri yang berpegangan akan pengelolaan imbalan secara ekstrinsik akan perilaku akan sebelumnya mendapat imbalan akan intrinsik dengan arah penurunan pada tingkat motivasi apabila imbalan terfokus sebagai pemegang kendali (Robbins & Judge, 2017:133). Interaksi hubungan *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dijelaskan lebih lanjut oleh teori yang menggambarkan aktivitas interaksi social dan motivasi individu dalam melakukan pekerjaannya.

Pengembangan Hipotesis

Kepuasan seorang pekerja salah satunya dipengaruhi akan *work life balance* dan lingkungan kerja, WLB merupakan pencerminan kepuasan seseorang dalam pencapaian akan seimbangannya kehidupan kerja dalam suatu pekerjaan (Hutcheson, 2012:5). WLB memiliki arah pada kegiatan sehat sehingga dapat memberikan kepuasan pada karyawan, dasarnya kepuasan dapat tercapai saat perusahaan memberikan dukungan terciptanya WLB (Rondonuwu et al, 2018) dan kondisi lingkungan yang baik atau sesuai akan membuat manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti 2011:28). Dan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan (Ganesha & Saragih, 2019). Hubungan ini dapat dijelaskan dengan *cognitifevaluation theory*/ CET. Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mendukung pengaruh signifikan *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja antara lain: Aliya & Saragih (2020); Amalia & Sari (2021). Hal ini dapat dikembangkan menjadi hipotesis:

H1: Secara Simultan *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT.X

Worklife balance adalah praktik kerja yang mengakui dan berusaha mendukung kebutuhan *staff* dalam mencapai keseimbangan rumah dan masa kerja (Hudson, 2005). Keseimbangan WLB memiliki arti sebagai keadaan terpenuhinya sehingga puasakan perasaan yang dapat menggunakan peran secara baik dalam pekerjaan maupun keluarganya, yang mana dapat meminimalkan konflik peran tersebut (Marina & Rizal, 2020). Investasi waktu dan keterlibatan dalam pekerjaan dan keluarga akan mengurangi konflik pekerjaan - keluarga dan stres sehingga meningkatkan kualitas hidup individu (Greenhaus et al., 2003). Keseimbangan antara pekerjaan-keluarga umumnya dianggap meningkatkan kesejahteraan (Greenhaus et al., 2003) menunjukkan motivasi seseorang dalam bekerjadimana *work life balance* masuk dalam hierarki yang menunjukkan kepuasan terhadap psikologis. WLB memiliki arah pada kegiatan sehat sehingga dapat memberikan kepuasan pada karyawan, dasarnya kepuasan dapat tercapai saat perusahaan memberikan dukungan terciptanya WLB (Rondonuwu et al., 2018). Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mendukung pengaruh signifikan positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja Rondonuwu et al (2018); Aliya dan Saragih, (2020); Amalia dan Sari (2021).

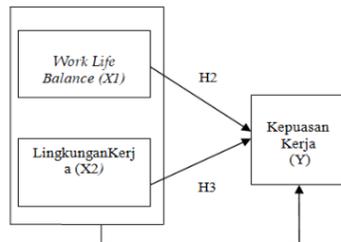
H2: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X

Dengan adanya lingkungan kerjanya nyaman dapat memberikan rasa puas terhadap karyawan (Ganesha & Saragih, 2019). Selain lingkungan yang nyaman perlu adanya hubungan interpersonal yang baik antara lain baik atasan bawahan dan rekan kerja, tanpa adanya hubungan karyawan tidak dapat menemukan kepuasan dan kegiatan karyawan tidak dapat belajar sesuai dengan tujuan organisasi (Marta & Budi, 2019). Menurut Ferris et al, (2009) dalam Lindawati & Wulani, (2021) *social exchange theory* mengatakan bahwa adanya timbal balik antara individu dengan individu lain atau pimpinan terhadap bawahan, sehingga jika terdapat input yang baik manajemen sumberdaya manusia maka akan mendapatkan output yang baik. Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mendukung pengaruh signifikan positif

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Rohim, 2018; Lumintang *et al*, 2019; Aliya & Saragih, 2020; Amalia & Sari, 2021.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X

Berdasarkan uraian tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis kuantitatif, dalam pengumpulan data, dilakukan dengan bantuan kuisioner menggunakan metode skala likert 1-5 (5=sangat setuju dan 1= sangat tidak setuju) yang disebarluaskan secara *offline*. Populasi pada penelitian ini ialah 195 karyawan tetap menggunakan metode *purposive mndom sampling* dengan kriteria (karyawan tetap, karyawan sudah berumah tangga, dan karyawan yang bekerja di lingkup perusahaan bagian produksi dan administrasi), berdasarkan kesiapan PT.X didapatkan 118 responden. Usia responden pada penelitian ini mayoritas berusia >42 tahun sebanyak 52 atau 44,1%, dengan didominasi jenis kelamin pria sebanyak 106 atau 89,8% dan pendidikan karyawan yang mendominasi SMA/SMK sebanyak 91 responden atau 77,1%.

Metode dalam menguji keandalan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan kriteria *cronbach's alpha* > 0,60, dalam memastikan data yang digunakan telah sesuai menggunakan uji asumsi klasik diantaranya adalah: uji

multikolinearitas dengan memperhatikan nilai (VIF) < 10 serta *tolerance* > 0,10, uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dengan melihat *sign.* \geq 0,05 atau 5%, uji normalitas menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan nilai *sign.* > 0,05. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji t, uji F, dan uji R².

HASIL

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat menunjukkan variabel *work life balanc* memiliki rata-rata 3,02 didapati nilai tertinggi 4,00 pada dimensi keseimbangan kepuasan, sedangkan pada variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata 3,44 didapati nilai tertinggi 3,8 pada dimensi lingkungan non fisik, dan untuk variabel kepuasan memiliki rata-rata 4,05 didapati nilai tertinggi 4,20 pada dimensi pekerjaan sendiri.

Uji Kualitas Data

Uji validitas pada item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (0,1522) dengan *sign.* 5%. Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil analisis uji validitas seluruh item pernyataan menunjukkan nilai r hitung > r tabel dan uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,60

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan pada data, pengujian menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan nilai *sign.* > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

<i>one sample kolmogorov-smirnov</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
N	118
Asmp.Sign(2-tailed)	0,200 ^d

Uji Heterokodestisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser untuk menguji ada atau tidak terjadinya heteroskedastisitas dengan melihat *sign.* \geq 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil analisis, tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sign.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	2,165	,545			3,976	,000
	X1	,016	,024	,092		,679	,499
	X2	-,028	,017	-,217		-1,607	,111

Uji Multikolinearitas sebagai tujuan mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas dengan memperhatikan nilai (VIF) < 10 serta *tolerance* > 0,10 yaitu dapat dipaparkan hasil variabel *work life balance* (X1), lingkungan kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,161 dan *tolerance* 0,463 penilaian tersebut dapat memberikan makna tidak terjadi, masalah multikolenieritas antar variabel independen.

Olahan data regresi linier berganda memiliki persamaan, hasil ini mengidentifikasi bahwa konstanta 9,796 berarti nilai kepuasan kerja sebesar

9,796 satuan dengan menganggap variabel *work life balance* (X1), lingkungan kerja (X2) adalah nol (0), nilai koefisien variabel *work life balance* (X1) sebesar 0,195 yang artinya bahwa setiap penambahan *work life balance* satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,195 satuan. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,116 yang artinya bahwa setiap penambahan lingkungan kerja. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9,796 + 0,195X_1 + 0,116X_2$$

Tabel 5. Uji Multikolenieritas & Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Konstanta	9,796	0,878		11,158	0,000		
WLB	0,195	0,038	0,450	5,072	0,000	0,463	2,161
LK	0,116	0,028	0,367	4,137	0,000	0,463	2,161

Dari hasil pengujian hipotesis simultan penelitian tabel ANOVA dapat mengidentifikasi besaran nilai F 79,532 sedangkan F tabel dengan (sign. 0,05; df regression 2; df residual 115). Karena

F hitung > F tabel ialah 79,532 > 3,07 memiliki arti H1 diterima, memiliki arti variabel *work life balance* dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Tabel 6. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sign.
1 Regression	496.011	2	248.005	79,532	0,000
Residual	358.608	115	3.118		
Total	854.619	117			

Dari hasil pengujian hipotesis parsial berdasarkan tabel regresi linier berganda dapat mengidentifikasi besaran nilai t antara X1 (*work life balance*) dengan Y (kepuasan kerja) mengidentifikasi besaran nilai t 5,072 sedangkan t tabel dengan (sign. 0,05). Karena t hitung > t tabel ialah 5,072 > 1,65810 memiliki arti H2 diterima, maka variabel *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan karyawan atau dengan meningkatkan *work life balance* maka

kepuasan kerja akan mengalami peningkatan nyata.

Sedangkan dari hasil pengujian hipotesis parsial berdasarkan tabel regresi linier berganda dapat mengidentifikasi besaran nilai t antara X2 (lingkungan kerja) dengan Y (kepuasan kerja) mengidentifikasi besaran nilai t 4,137 sedangkan t tabel dengan (sign. 0,05). Karena t hitung > t tabel ialah 5,072 > 1,65810 memiliki arti H3 diterima, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh

signifikan positif terhadap kepuasan karyawan atau dengan meningkatkan lingkungan yang lebih sesuai maka akan meningkatkan juga kepuasan karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi diperuntungkan

sebagai pengukuran sejauh mana (persentase) kemampuan model sebagai menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui R^2 pada penelitian ini ialah 0,580 dengan memberikan makna besaran pengaruh secarasimultan dari *work life balance* dan lingkungan kerja sebesar 58%.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,762 ^a	0,580	0,573	1,76588

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, *work life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hubungan ini dijelaskan *cognitif evaluation theory* tindakan hasil kerja didukung oleh motivasi yang berasal dari eksternal, artinya kondisi WLB dan lingkungan kerja yang baik menjadi motivasi karyawan, maka membuat rasa puas yang semakin tinggi pada karyawan. WLB berdasarkan teori Maslow masuk kategori *safety need*, dimana individu membutuhkan rasa kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, persahabatan, rasa aman, serta perlindungan akan bahaya jasmani dan rohani (Robbbins & Judge, 2017:128). Lingkungan kerja fisik didasarkan *safety need* sedangkan lingkungan kerja non fisik didasarkan pada *social exchange theory*. Peran dua variabel independen dalam penelitian ini sangat berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja

Pengukuran *work life balance* menggunakan 3 aspek antara lain: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan yang menunjukkan motivasi seseorang dalam bekerja dimana *work life balance* masuk dalam hierarki akan kepuasan psikologis. Hierarki ini masuk dalam tingkat *social need* dan *safety need*, dimana individu membutuhkan rasa kasih say, rasa memiliki, penerimaan, persahabatan, rasa aman, serta perlindungan dari bahaya fisik, dan emosional, keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. *Work life balance* yang terjadi di PT. X menunjukkan hasil yang sangat tinggi merupakan dibuktikan dengan pernyataan aktivitas di dalam kehidupan pribadi yang mendukung dan memotivasi individu dalam kehidupan sehari - hari selain itu, aspek pengukuran keseimbangan kepuasan menunjukkan respon yang tinggi berdasarkan pernyataan

suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas dalam kehidupan pribadi sehingga tidak terjadi konflik - konflik pekerjaan kantor yang disebabkan kantor yang dilanjutkan di dalam keluarga, sehingga dalam konteks *work life balance* karyawan merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sedang dijalani, hal ini menyebabkan kepuasan kerja yang sangat baik.

Lingkungan kerja yang terjadi di PT.X menunjukkan sangat baiknya aspek pengukuran lingkungan fisik dimana dibuktikan dengan pernyataan respon tinggi pencahayaan baik, suhu ruangan baik, kelembapan baik / sesuai, aroma yang netral, keamanan baik, dekorasi dan cat warna baik sesuai dengan karyawan, maka karyawan merasa aman dan nyaman lingkungan yang baik/ memadai dapat membuat semakin tinggi kepuasan karyawan, sehingga dapat mengerjakan kewajibannya secara optimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Individu akan memberikan timbal balik yang baik ketika individu diperlakukan baik juga, *input* akan mempengaruhi *output* sehingga karyawan akan merasa sudah diperlakukan baik dan karyawan melakukan sebaliknya, karyawan akan merasa puas dan kepuasan yang diperoleh akan dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat tingginya kepuasan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, gaji yang sesuai dengan beban yang diterima, kerja sama dengan rekan kerja, promosi yang dilakukan oleh atasan. PT.X memiliki lingkungan kerja yang baik yang mendukung terjadinya kepuasan kerja.

SIMPULAN

Dari hasil uji pengujian hipotesis disimpulkan secara simultan *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

- kepuasan karyawan PT.X, secara parsial *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.21 secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X. Pada penelitian berikutnya hendaknya memasukan gender sebagai variabel kontrol antara *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84-95. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.p84-95>
- Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur The Effect Work Of Life Balance and Work Environment On Job Stisfaction For Nurses at Hermina Hospital East Jakarta.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange & power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Cook, Keren, S. (1990). *Social Exchange Theory*. Newbury Park, California: Sage, Cet.2
- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2000), "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, Vol. 55 No. 1, pp. 68-78. <https://doi:10.1037//0003-066X.55.1.68>
- Ferris, G. R. et al. (2009) Interaction of job-limiting painand political skill on job satisfaction and organizational citizenship behavior', *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), pp. 584-608. doi:10.1108/02683940910989002.
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 495-502. <https://doi.org/10.36555/almana.v3i3.976>
- 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)
- Handayani, A., Afiatin, T., & Adiati, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. In *Prosiding Seminar Psikologi & Kemanusiaan© 2015 Psychology Forum UMM*. <http://eprints.ubhara.ac.id/id/eprint/424>
- Homans, G.C. 1961. *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World
- Hutcheson, P.G. (2012). *WorkLifeBalanceBook1*. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/6978823/>, diakses pada 9 maret 2021, pukul 19.00 WIB
- Lindawati, T., & Wulani, F. (2021). The Commitment of the Employee to the Supervisor and the Organization: The Role of Employee Competency and Downward Influence Tactics. *Asian Journal of Business Research* Volume, 11(1). doi: 10.14707/ajbr.210096
- Lumintang, G. G., Pandowo, M. H., & Samadi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Manado. *The Studies of Social Sciences*, 1(2), 68-80. <https://doi.org/10.35801/tsss.2019.1.2.26892>
- Marina, A., & Rizal, R. (2020). Pengaruh Work Of Life Terhadap Job Satisfaction Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. *Adminika*, 6(1), 60-74.
- Marta, M. S., & Budi, B. Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 18(1), 18-30. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i1.12054>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39-51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Rohim, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(2). <http://dx.doi.org/10.30811/ekonis.v20i2.598>
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2),30-39. <https://doi.org/10.35797/jab.7.2.2018.22044>. 30-39

- Setyarsih, E. (2017). Fenomena Makelar Kost dalam Sudut Pandang Sosio Ekonomi Ditinjau dari Teori Pertukaran Peter Michael Blau. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 6(2).
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 162-168.

Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

ORIGINALITY REPORT

11%	3%	6%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto Student Paper	2%
2	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	1%
3	Submitted to College of Education for Pure Sciences/IBN Al-Haitham/ Baghdad University Student Paper	1%
4	repository.unp.ac.id Internet Source	1%
5	Dita Maharani, Moeheriono, Arfah, Sri Umiyati. "THE EFFECT OF SERVICE QUALITY ON DENTAL AND ORAL PATIENT SATISFACTION AT RSGMP NALA HUSADA SURABAYA", Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 2025 Publication	1%
6	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1%
9	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1%

10	journal.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa Student Paper	<1 %
12	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
13	Nova Azaria Maharani, Edy Purwo Saputro. "Pengaruh Work Life Balance, Family Supportive Supervisor Behaviour, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2023 Publication	<1 %
14	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	<1 %
15	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
16	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
17	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
18	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
19	Ahadiati Rohmatiah, Mukti Widodo, Mutmainah Mutmainah. "Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior", Jurnal Manajerial, 2023 Publication	<1 %
20	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %

21

Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali", WIDYA MANAJEMEN, 2020

Publication

<1%

22

Rika Yuliana, Noor Indah Rahmawati, Dian Wismar'ain. "The Effect of Organizational Culture and Compensation on Organizational Commitment Through Job Satisfaction As a Variable Intervening at PT. Duwa Atmimuda Kudus", KnE Social Sciences, 2024

Publication

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On