



Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bumi Serpong Damai Tbk Tangerang Selatan

Esteria Silalahi^{1*}, Nurhadi Nurhadi², Seno Sudarnomo³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Jl. Gatot Subroto No.8, Cimone, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114

Korespondensi penulis: ester.ria.silalahi@gmail.com *

Abstract. *This study was motivated by the importance of work environment and work-life balance in improving employee job satisfaction at PT Bumi Serpong Damai Tbk. The purpose of this study was to examine the partial and simultaneous effects of work environment and work life balance on employee job satisfaction at PT Bumi Serpong Damai Tbk. The population and sample for this study consisted of 100 respondents, with a saturated sampling technique used. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant influence on job satisfaction, with a calculated t-value of 5.038 ($p < 0.05$). Work life balance also has a positive and significant influence, with a calculated t-value of 5.765 ($p < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly influence employee job satisfaction with a calculated F value of 89.787 ($p < 0.05$) and a variable contribution of 64.9%. These findings emphasize that both factors are crucial for management to consider in efforts to enhance employee job satisfaction. Based on the research results, it is recommended that companies improve workplace conditions by providing adequate facilities and creating a supportive work environment. In conclusion, enhancing a conducive work environment and implementing effective work-life balance are key factors in improving employee job satisfaction at PT Bumi Serpong Damai Tbk, which will positively impact overall company productivity and performance.*

Keywords: *Job Satisfaction, PT Bumi Serpong Damai, Significant, Work Environment, Work-Life Balance*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya faktor lingkungan kerja dan *work life balance* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Bumi Serpong Damai Tbk. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bumi Serpong Damai Tbk. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden, teknik sampling menggunakan sampel total (sensus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 5,038 ($p < 0,05$). *Work life balance* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 5,765 ($p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 89,787 ($p < 0,05$) dan kontribusi variabel sebesar 64,9%. Temuan ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan memperbaiki kondisi lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan suasana kerja yang suportif. Kesimpulannya, peningkatan lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan *work life balance* yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Bumi Serpong Damai Tbk, sehingga akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *PT Bumi Serpong Damai*, signifikan, *Work Life Balance*

1. LATAR BELAKANG

Perubahan global akibat pandemi telah mengakselerasi transformasi dalam dunia kerja, yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan digitalisasi, perubahan gaya hidup, serta pergeseran ekspektasi dari tenaga kerja terhadap perusahaan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam mendukung kelangsungan dan pertumbuhan organisasi. SDM tidak hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga memegang peran strategis sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak inovasi dalam organisasi (Sofyan

Tsauri, 2013). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Salah satu faktor penting dalam pengelolaan SDM adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta menciptakan kolaborasi yang produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu stres, menurunkan semangat kerja, dan meningkatkan intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Runtu et al., 2022). Fenomena yang ditemukan di PT Bumi Serpong Damai Tbk menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terlalu formal, minim fleksibilitas, dan komunikasi satu arah menjadi hambatan dalam menciptakan suasana kerja yang ideal. Kondisi ini menyebabkan turunnya rasa memiliki dan partisipasi karyawan dalam proses organisasi.

Selain itu, work life balance menjadi isu penting dalam manajemen SDM modern, khususnya dalam menghadapi dinamika kerja pascapandemi. Work life balance mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Naim, 2024). Ketidakseimbangan antara keduanya dapat memicu stres, konflik rumah tangga, hingga burnout. Di PT Bumi Serpong Damai Tbk, banyak karyawan menghadapi beban kerja berlebih, kurangnya waktu istirahat, serta gangguan dalam kehidupan pribadi akibat pekerjaan yang dibawa ke luar jam kerja.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan manajemen SDM. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki semangat kerja tinggi. Berdasarkan observasi awal di PT Bumi Serpong Damai Tbk, ditemukan indikasi bahwa lingkungan kerja yang tidak fleksibel dan work life balance yang buruk turut berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti secara terpisah pengaruh lingkungan kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja. Namun, kajian yang meneliti pengaruh keduanya secara simultan dan mendalam masih terbatas, khususnya di sektor properti yang memiliki dinamika kerja cepat dan tekanan target tinggi. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara eksplisit mengaitkan kondisi pascapandemi dengan perubahan dalam persepsi karyawan terhadap kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang relevan untuk dikaji lebih lanjut.

2. KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2016) juga menekankan bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang memiliki kemampuan terpadu, yang mencakup

pola pikir dan daya fisik yang baik. Ia menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, (Hasibuan, 2016) menyoroti bahwa SDM bukan hanya sekadar sumber daya, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Robbins et al., 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan faktor yang ada di sekitar individu saat mereka menjalankan tugasnya di organisasi, yang mencakup aspek fisik, sosial, dan budaya yang dimana Faktor-faktor ini secara langsung mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Work Life Balance

Menurut (McDonald & Bradley, 2020) *work life balance* adalah sejauh mana seseorang merasa puas dan terlibat secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara kedua aspek tersebut tidak hanya penting untuk kepuasan pribadi, tetapi juga sangat berkaitan dengan produktivitas dan efektivitas kerja. Dengan kata lain, saat individu merasa puas dan terlibat di kedua sisi kehidupan mereka, mereka cenderung memberikan performa terbaiknya.

Sedangkan (Greenhaus, 2003) mendefinisikan bahwa *work life balance* mencakup keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang penting untuk kesehatan dan kinerja individu. Penjelasan ini menggarisbawahi bahwa tanpa keseimbangan yang memadai, stres dan kelelahan dapat terjadi, yang pada akhirnya merugikan baik individu maupun organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Mangkunegara, 2005).

(Robiyanto, 2016) juga mendefinisikan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan pada populasi, baik yang besar maupun kecil, namun data yang dianalisis diperoleh dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kejadian-kejadian relatif, pola

distribusi, serta hubungan antar variabel yang bersifat sosiologis maupun psikologis. (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menargetkan seluruh karyawan di divisi *Finance Residensial* PT Bumi Serpong Damai Tbk sebagai populasi. Berdasarkan data terkini, jumlah karyawan pada divisi ini adalah 100 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi akan dijadikan responden. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di divisi *Finance Residensial* yang telah bekerja. Tidak ada kriteria eksklusi dalam penelitian ini. Dengan mengambil seluruh populasi, data yang diperoleh diharapkan akan lebih representatif dan akurat dalam menggambarkan kondisi lingkungan kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja di divisi *Finance Residensial*. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini menerapkan teknik total sampling (sensus), untuk menjangkau seluruh anggota populasi.

Pada observasi penelitian, penulis mengamati secara langsung terkait fenomena yang terjadi pada lingkungan PT Bumi Serpong Damai Tbk. Penulis dapat melihat peristiwa yang terjadi dan mengaitkannya dengan metode pengumpulan data lainnya, seperti kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini kemudian dihubungkan dengan teori penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. *Software* ini sangat membantu peneliti dalam melakukan analisis statistik terhadap data yang telah dikumpulkan, termasuk perhitungan statistik deskriptif, pengujian hipotesis, dan analisis regresi. Dengan memanfaatkan SPSS, peneliti dapat menghasilkan informasi yang lebih terstruktur dan lebih mudah diinterpretasikan berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (R Hitung)	R Table	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja 1	0,529	0,195	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,484	0,195	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,632	0,195	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,651	0,195	Valid
	Lingkungan Kerja 5	0,573	0,195	Valid
	Lingkungan Kerja 6	0,569	0,195	Valid
	Lingkungan Kerja 7	0,641	0,195	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (R Hitung)	R Table	Keterangan
	Lingkungan Kerja 8	0,602	0,195	Valid
Work Life Balance (X2)	<i>Work Life Balance 1</i>	0,602	0,195	Valid
	<i>Work Life Balance 2</i>	0,598	0,195	Valid
	<i>Work Life Balance 3</i>	0,594	0,195	Valid
	<i>Work Life Balance 4</i>	0,620	0,195	Valid
	<i>Work Life Balance 5</i>	0,542	0,195	Valid
	<i>Work Life Balance 6</i>	0,606	0,195	Valid
	<i>Work Life Balance 7</i>	0,704	0,195	Valid
	<i>Work Life Balance 8</i>	0,569	0,195	Valid
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja 1	0,466	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,417	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,464	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,432	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,506	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,480	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,462	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,359	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 9	0,557	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 10	0,517	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 11	0,520	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 12	0,576	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 13	0,425	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 14	0,361	0,195	Valid
	Kepuasan Kerja 15	0,394	0,195	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh bahwa seluruh nilai r hitung melebihi nilai r tabel sebesar 0,195. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing indikator variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Work Life Balance (X2), dan Kepuasan Kerja (Y), dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dapat digunakan dalam keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Ujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,726	> 0,60	Reliabel
Work Life Balance (X2)	0,750	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,739	> 0,60	Reliabel

Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel, yaitu lingkungan kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi yang memadai. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23316715
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.043
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi asumsi normalitas yang dibutuhkan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearita

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	12.990	3.858		3.367	.000		
	Lingkungan Kerja	.723	.144	.410	5.038	.000	.545	1.836
	Work Life Balance	.783	.136	.470	5.765	.000	.545	1.836

Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini sebesar nilai *tolerance* yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) sebesar (0,545 > 0,10) dan nilai VIF yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar (1.836 < 10), sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.661	2.297		2.029	.045
	Lingkungan Kerja	-.043	.086	-.069	-.504	.616
	Work Life Balance	-.018	.081	-.031	-.225	.822

Nilai signifikansi (Sig.) Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,616 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,616 > 0,05) dan variabel *Work Life Balance* (X2) sebesar 0,822 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,822 > 0,05). Sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.990	3.858		3.367	.000
	Lingkungan Kerja	.723	.144	.410	5.038	.000
	Work Life Balance	.783	.136	.470	5.765	.000

$$Y = 12.990 + 0,723 (X1) + 0,783 (X2)$$

Konstanta sebesar 12.990 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) diperkirakan sebesar 12.990. Artinya, ini merupakan nilai dasar kepuasan kerja ketika tidak ada kontribusi dari kedua variabel independen tersebut.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,723 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) artinya setiap satuan variabel dari pengaruh lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,723.

Koefisien regresi *work life balance* (X2) sebesar 0,783 yang menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) artinya setiap satuan variabel dari pengaruh *work life balance* akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,783.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.990	3.858		3.367	.000
	Lingkungan Kerja	.723	.144	.410	5.038	.000
	Work Life Balance	.783	.136	.470	5.765	.000

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

Diketahui nilai t hitung 5,038 > t tabel 1,985 dengan taraf 5% atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ha1 diterima dan Ha0 ditolak artinya Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT Bumi Serpong. Damai Tbk Tangerang Selatan.

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

Diketahui nilai t hitung 5,765 > t tabel 1,985 dengan taraf 5% atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ha2 diterima dan Ha0 ditolak artinya Terdapat Pengaruh antara *work life balance* (X2) Terhadap kepuasan kerja (Y) Pada PT Bumi Serpong. Damai Tbk Tangerang Selatan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1915.866	2	957.933	89.787	.000 ^b
	Residual	1034.884	97	10.669		
	Total	2950.750	99			

Nilai Fhitung 89.787 > Ftabel 3,090 atau nilai Sig 0,000 < 0,05, maka Ha1 diterima dan Ha0 ditolak artinya Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) Secara Simultan atau bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT Bumi Serpong Damai Tbk Tangerang Selatan.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.524	3.765

Nilai determinasi R *square* = 0,529 atau 52,9%, maka disimpulkan kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memberikan kontribusi sebesar yaitu 52,9% dan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak penulis teliti.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Work Life Balance (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.553	3.650

Nilai determinasi R *square* = 0,557 atau 55,7%, maka dapat disimpulkan kemampuan variabel *work life balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dalam memberikan kontribusi sebesar 55,7% dan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak penulis teliti.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.642	3.266

Diketahui nilai determinasi R *square* = 0,649 atau 64,9%, maka dapat disimpulkan kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dalam memberikan kontribusi sebesar 64,9% dan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak penulis teliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan :

- Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Work life balance juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Secara simultan, lingkungan kerja dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebesar 64,9% variasi dalam variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan work life balance.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis mengajukan beberapa saran, sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

- Perusahaan diharapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, antara lain menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan suasana kerja yang positif. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lakukan evaluasi rutin terhadap kondisi lingkungan kerja untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah yang ada.
- Manajemen perusahaan diharapkan bisa menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau *work life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja dan program kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya mereka. Berikan pelatihan atau seminar mengenai manajemen stres dan pengelolaan waktu agar karyawan dapat mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif.
- Perusahaan perlu fokus pada peningkatan lingkungan kerja dan work life balance seperti yang disarankan di atas, karena kedua variabel ini terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kembangkan lagi program pengembangan karir yang memberi harapan bagi karyawan untuk belajar dan naik jabatan sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi. Dengan

menambahkan variabel-variabel tersebut, pembahasan terkait kepuasan kerja karyawan dapat lebih komprehensif dan mendalam. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan teknik analisis yang lebih canggih, seperti analisis analisis SEM. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/H0040968>
- 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. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Anggun, R., & Alni, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4494–4506. <https://doi.org/10.46799/JSA.V5I11.1533>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah. *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Cox, T., Griffiths, A., & Leka, S. (2008). *Work Organization and Work-Related Stress. Occupational Hygiene, Third Edition*, 421–432. <https://doi.org/10.1002/9780470755075.CH28>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*, 16th Edition.
- Dini Amalia, & Intan Permata. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 8(3), 47–58. <https://doi.org/10.55963/JUMPA.V8I3.403>
- Flood, F. (2017). Social Psychology of Organizations. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1–9. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3059-1
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*

- Giroux, C.-R. (1960). The Motivation to work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959. Relations industrielles / Industrial Relations, 15(2), 275–276. <https://doi.org/10.7202/1022040AR>
- Greenhaus. (2003). Work-Family Balance: A Theoretical Perspective. In Work and Family: An International Research Perspective: Vol. (pp. 1-28) (Psychology).
- Hasanudin, C., Subyantoro, Zulaeha, I., & Pristiwati, R. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pemahaman Teks Prosedur. Seminar Nasional dan Gelar Karya Produk Hasil Pembelajaran, 2(2), 66–76. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.12.1.435>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayati. (2018). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Ilahi, R., & Anah, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang. 7, 38–46. <https://doi.org/10.33752/bima.v7i1.7430>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(2), 1377–1384. <https://doi.org/10.56799/JCEKI.V4I2.7007>
- Kahn, W. A. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. Research Quarterly. <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
- Logahan, J. M., Tjia, ;, Tjoe, F., & Naga, ; (2012). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MUM INDONESIA.
- Maiti, & Bidinger. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Marsiti, U., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Airtech Globalindo. SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 5(5). <https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v5i5.757>

- McDonald, P., & Bradley, L. (2020). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*. Routledge.
- Mukhtar, A. (2020). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 380–394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Naim, M. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN WORKENVIRONMENT TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN BANK ACEH SYARIAH (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh). *Αγαν*, 15(1), 37–48.
- Nuryadi. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. www.sibuku.com
- Pakpahan, O., Andaria, A., Rahayu, D., Hartanto, R., Juniasih, I., & Alianto. (2024). Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data. [https://www.researchgate.net/publication/385132470 Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data](https://www.researchgate.net/publication/385132470_Metode_Penelitian_dan_Teknik_Analisis_Data)
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1–10. <https://doi.org/10.1037/H004312>
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11–12), 1028–1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Riza, A., Zulfah, A., Wahono, B., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(03). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10246>
- Robbins, Judge, A, T., & Stephen. (2019). *Organizational behavior* 18th ed.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* Edition 15.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Campbell, T. (2017). *Organizational Behaviour*, 2nd edition. Pearson, 501
- Robiyanto. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- Salsabila, T. Da, Helina, E., & Toto. (2021). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah

- Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship journal*, 3(4), 123–136.
- Salsabila, H. N., & Sudarmono, S. (2023). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jakarta Laras Citra Tangerang Selatan. *Jurnal Nusantara Berbakti*, 1(4), 49–60. <https://doi.org/10.59024/JNB.V1I4.216>
- Seno Sudarmono, H., & Ratna Puspita, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Standardisasi Nasional Tangerang Selatan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 490–499. <https://doi.org/10.56799/EKOMA.V3I5.3949>
- Shavira, A., & Febrian, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk . <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bulle>
- Siboro, E. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA PADA APARAT KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS). 5(1), 1–23.
- Sofyan Tsauri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, dan R&D*.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/Imagine.v2i2.491>
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/EJBMR.2020.5.6.643>
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*.