

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sentrategi Adi Mitra Jakarta Utara

Maylinda Asriyah^{1*}

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: maylindaasryh@gmail.com

Abstract. Human resource management plays an important role because human resources are the main asset in determining the success of an organization. This study aims to analyze the effect of work-life balance and work environment on employee job satisfaction at PT. Sentrategi Adi Mitra, North Jakarta. The research sample consisted of 35 employees selected using non-probability sampling techniques with a saturated sampling method. This study used a quantitative method with primary data obtained through observation and questionnaires. Data analysis was performed using IBM SPSS Statistics version 27 through validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) tests. The results showed that work-life balance had a positive and significant effect on employee job satisfaction with a t-value of 5.526 > t-table 2.037 and a sig. value of 0.000 < 0.05. The work environment also has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-value of 3.421 > t-table 2.037 and a sig. value of 0.002 < 0.05. Simultaneously, work-life balance and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction with an F test result of 39.372 > 3.28 and a significance value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Employee Job Satisfaction; Human Resource Management; Quantitative Study; Work Environment; Work-Life Balance.

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia berperan penting karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sentrategi Adi Mitra Jakarta Utara. Sampel penelitian berjumlah 35 karyawan yang ditentukan dengan teknik *non probability* sampling menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan t hitung 5,526 > t tabel 2,037 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja t hitung 3,421 > t tabel 2,037 dan nilai sig. 0,002 < 0,05. Secara simultan, *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil uji F sebesar 39,372 > 3,28 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Studi Kuantitatif; *Work-life Balance*.

1. PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusianya. Selain berkontribusi dalam menyelesaikan tugas operasional, karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Akibatnya, sangat penting untuk memperhatikan kepuasan kerja guna memastikan bahwa kinerja dan produktivitas bisa mencapai sasaran yang diinginkan. Pekerja melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang memenuhi kebutuhan mereka dan membuat mereka merasa dihargai.

Satu hal yang sangat memengaruhi kepuasan kerja ialah *work-life balance*, di mana komitmen pribadi serta profesional seseorang tidak terlalu berat. Pentingnya *work-life balance*

semakin meningkat di tempat kerja yang didorong oleh informasi serta teknologi canggih saat ini. Karyawan mungkin kesulitan menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka karena volume tugas yang tinggi yang diminta oleh organisasi ini, seperti mengelola persediaan, bernegosiasi dengan pemasok, dan memberikan layanan pelanggan yang ketat. Faktor lingkungan non-fisik, seperti hubungan antar karyawan dan dukungan dari pimpinan, serta faktor lingkungan fisik, seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan yang memadai, dan fasilitas yang tersedia, keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap kondisi di PT. Sentrateg Adi Mitra, tampaknya beberapa karyawan sering bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan atau lembur untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai. Jam kerja normal di perusahaan mulai jam 08:00 sampai jam 17:00 (total 8 jam kerja). Karyawan yang sering menerima tugas lembur terutama berada dibagian *accounting*, pemasaran, dan sopir, mereka sering bekerja hingga pukul 20:00 (3 jam lembur per hari).

Akibatnya, pekerja memiliki waktu yang lebih sedikit untuk diri mereka sendiri, termasuk waktu untuk bersantai, menghabiskan waktu bersama orang terkasih, dan mengejar minat lain. Stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas di tempat kerja adalah kemungkinan akibat dari penyakit ini jika terus berlanjut. Oleh karena itu, perusahaan harus peduli terhadap kesejahteraan pekerja dengan mendistribusikan tugas secara adil dan berusaha untuk menciptakan *work-life balance*.

Lingkungan kerja berperan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan interaksi sosial baik di antara rekan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak baik dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan melemahkan semangat kerja karyawan di PT. Sentrateg Adi Mitra. Kualitas lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor fisik dan non-fisik lingkungan kerja adalah dua konsep yang saling terkait tetapi berbeda. Lingkungan kerja fisik mencakup kenyamanan tempat kerja, kebersihan area, pencahayaan yang memadai, aliran udara, dan fasilitas pendukung yang membantu karyawan bekerja secara optimal. Di sisi lain, faktor non-fisik dari tempat kerja melibatkan hubungan yang baik antar rekan kerja, dukungan dari manajemen, komunikasi yang jelas, serta budaya kerja yang positif dan menghargai. Kedua aspek ini sangat penting dalam membangun suasana kerja yang menyenangkan dan efisien.

Kondisi lingkungan fisik yang sempit karena penggabungan meja dan rak dokumen serta kebersihan ruangan yang berdebu membuat situasi kerja kurang ideal dan mengganggu produktivitas. Dari sisi nonfisik, komunikasi antara karyawan dan supervisor sering terjadi kesalahan sehingga instruksi tidak jelas, menimbulkan salah pengertian, hubungan tim kurang

harmonis, dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu diperlukan perbaikan komunikasi agar lebih efektif. Keseimbangan kerja–hidup yang baik membantu pegawai mengelola peran profesional dan pribadi sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas (Haryanto, 2025) sementara lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan antusiasme, mengurangi stres, dan memperbaiki kepuasan kerja (Arianti et al., 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sentrateg Adi Mitra Jakarta Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa masukan kepada manajemen PT Sentrateg Adi Mitra Jakarta Utara dalam merumuskan kebijakan terkait keseimbangan kehidupan kerja dan perbaikan lingkungan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Dalam penelitian ini digunakan kerangka konseptual untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan merujuk pada *Two-factor theory* Herzberg et al. (2017) dan *Need Fulfillment Theory* (Maslow, 2015). Kedua teori tersebut relevan karena menjelaskan kepuasan kerja dari sisi eksternal dan internal, di mana *Two-factor theory* membedakan faktor higienis sebagai pencegah ketidakpuasan dan faktor motivator sebagai peningkat kepuasan kerja.

Menurut Herzberg et al. (2017) serta Rahmadhani & Priyanti (2022), faktor higienis mencakup kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan, sedangkan faktor motivator meliputi pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan. Sementara itu, *Need Fulfillment Theory* menekankan bahwa kepuasan kerja tercapai ketika kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri terpenuhi (Maslow, 2015). Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif dan *work-life balance* yang baik berperan penting dalam memenuhi kebutuhan tersebut sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Work-Life Balance

Work-life balance adalah kemampuan individu menjaga keseimbangan harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mencakup pembagian waktu serta kepuasan emosional dan sosial. Ketidakseimbangan dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja Akbar (2014), sedangkan keseimbangan yang baik membantu mencegah konflik peran, meningkatkan daya saing organisasi Yuandina et al. (2025), dan membuat individu tetap memiliki energi untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Ibrahim, 2024).

Menurut Wulansari (2023), *work-life balance* dipengaruhi faktor individual (*personality, well-being, emotional intelligence*), faktor organisasi (kebijakan, dukungan, beban kerja, teknologi), dan faktor lingkungan (dukungan keluarga dan tuntutan rumah tangga). Indikatornya meliputi keseimbangan waktu (*Time balance*), keterlibatan (*Involvement balance*), dan kepuasan (*Satisfaction balance*) dalam peran kerja dan pribadi (Chaeria, 2024).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan dalam menjalankan tugas sehingga membantu mencapai hasil kerja optimal (Sarip & Mustangin, 2023). Lingkungan kerja mencakup unsur fisik seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, dan tata letak ruang, serta unsur nonfisik seperti hubungan rekan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan suasana kerja. Kedua aspek tersebut berperan dalam mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan.

Menurut Gultom et al. (2021) dan Hidayat et al. (2024), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik dengan indikator meliputi pencahayaan, suhu, kebersihan, tata letak, keamanan, dan hubungan antarpegawai. Lingkungan fisik berkaitan dengan kondisi tempat dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan komunikasi, kerja sama, serta dukungan atasan dan rekan kerja yang membentuk iklim kerja sehat dan meningkatkan motivasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaannya (*Overall attitude toward one's job*), di mana karyawan yang puas memiliki sikap positif sedangkan yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap negatif (Robbins & Judge, 2024). Kepuasan ini merupakan kondisi emosional yang muncul ketika pekerja menilai berbagai aspek pekerjaannya secara menyenangkan (Andarista et al., 2024). Tingkat kepuasan yang rendah dapat membuat karyawan menghindari tanggung jawab bahkan meninggalkan pekerjaan.

Menurut Sisko & Yuliaty (2024), kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan yang menantang, penghargaan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang suportif. Indikatornya meliputi pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), serta hubungan rekan kerja (*co-workers*) (Robbins & Judge, 2024). Faktor-faktor tersebut menentukan motivasi, kenyamanan, dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja serta berprestasi.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metodologi pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari populasi yang spesifik, dan pengumpulan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Tujuan kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data guna menentukan sifat hubungan antara variabel-variabel. Peneliti menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 27 dengan perangkat Windows, dalam menganalisis data yang dikumpulkan dari kuesioner, yang menggunakan alat ukur utama yaitu skala likert. Sebanyak 35 individu dari PT. Sentratek Adi Mitra dipertimbangkan sebagai populasi dalam penelitian ini. Metode pengambilan sampel dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *Probability sampling* dan *Non-probability sampling* (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan variabel independen *work-life balance* (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan variabel dependen kepuasan kerja (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket, observasi dan wawancara. Dalam penelitian Susanto et al. (2024) teknik analisis data adalah prosedur yang mengubah data belum diolah menjadi informasi yang relevan dan bermakna dengan menerapkan metode kuantitatif atau kualitatif. Dalam melaksanakan analisis ini, dibantu dengan *software* IBM SPSS *Statistics* versi 27 untuk sistem operasi windows untuk mengolah data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Uji instrumen data dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas data, Uji reliabilitas data, Asumsi klasik (Uji normalitas, Uji heteroskedastisitas, Uji multikolinieritas, Uji linearitas), Uji statistik (Uji regresi linier berganda), Uji Hipotesis (Uji t, Uji-F dan Koefisien determinasi /Uji R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Uji Reliabilitas.

Variabel	Pernyataan	Person Correlation (R-hitung)	R-tabel ($\alpha=5\%$)	Hasil
<i>Work-life Balance</i> (X_1)	X ₁ -1	0,746	0,344	Valid
	X ₁ -2	0,759		Valid
	X ₁ -3	0,646		Valid
	X ₁ -4	0,682		Valid
	X ₁ -5	0,640		Valid
	X ₁ -6	0,604		Valid
	X ₁ -7	0,627		Valid
	X ₁ -8	0,569		Valid
	X ₁ -9	0,646		Valid
	X ₁ -10	0,681		Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X ₂ -1	0,640	0,344	Valid
	X ₂ -2	0,816		Valid

Variabel	Pernyataan	Person Correlation (R-hitung)	R-tabel ($\alpha=5\%$)	Hasil
Kepuasan Kerja (Y)	X ₂ -3	0,611	0,344	Valid
	X ₂ -4	0,594		Valid
	X ₂ -5	0,496		Valid
	X ₂ -6	0,486		Valid
	X ₂ -7	0,816		Valid
	X ₂ -8	0,647		Valid
	X ₂ -9	0,721		Valid
	X ₂ -10	0,643		Valid
	Y ₁ -1	0,612		Valid
	Y ₁ -2	0,774		Valid
	Y ₁ -3	0,674		Valid
	Y ₁ -4	0,740		Valid
	Y ₁ -5	0,775		Valid
	Y ₁ -6	0,821		Valid
	Y ₁ -7	0,821		Valid
	Y ₁ -8	0,723		Valid
	Y ₁ -9	0,592		Valid
	Y ₁ -10	0,551		Valid

Sumber: Data Penelitian, 2025

Hasil dari uji validitas yang ditampilkan dalam tabel 1, menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel *work-life balance* (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kepuasan kerja (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat *Person Correlation* atau R hitung > R tabel yaitu 0,344 yang berarti bahwa keseluruhan indikator variabel independen maupun variabel dependen adalah valid dengan tingkat signifikansi masing-masing dibawah 5% atau 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas.

No.	Variabel	Jumlah Pernyataan	N (Responden)	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
1.	<i>Work-life Balance</i> (X ₁)	10	35	0,853	Reliabel
2.	Lingkungan kerja (X ₂)	10	35	0,844	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	10	35	0,888	Reliabel

Sumber: Hasil Data Penelitian Kuesioner, 2025

Dari hasil uji reliabilitas dalam tabel 2, menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel *work-life balance* (X₁) sebesar 0,853, sedangkan lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,844 dan untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,888. Masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Maka hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten dan layak untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55402745
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.071
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Pada data hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

Uji Heteroskedastisitas

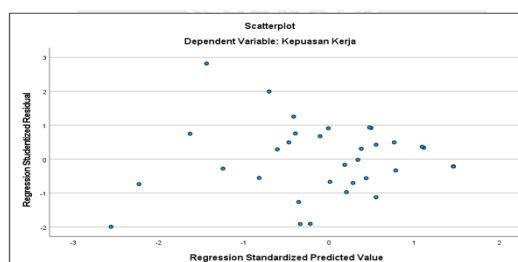
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.803	2.900		4.070	<.001
	Work-life Balance (X1)	-.122	.067	-.316	-1.831	.076
	Lingkungan Kerja (X2)	-.098	.060	-.283	-1.638	.111

a. Dependent Variable: RES2

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Pada gambar 2 menunjukkan pada variabel *work-life balance* (X1) mendapatkan nilai signifikansi 0,076 lebih besar dari 0,05, maka pada variabel *work-life balance* (X1) tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) mendapatkan nilai signifikansi 0,111 yang lebih besar dari 0,05, maka pada variabel lingkungan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil penelitian 2025

Pada hasil gambar *scatterplot* 1, menunjukkan bahwa titik-titik tidak terkumpul atau bisa dikatakan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dalam gambar tersebut jelas menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.628	5.465		-.664	.512		
	Work-life Balance	.696	.126	.599	5.526	<.001	.768	1.302
	Lingkungan Kerja	.387	.113	.371	3.421	.002	.768	1.302

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Pada Gambar 4 menunjukkan pada variabel *work-life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yaitu 0,768 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sebesar 1,302. Hal ini dapat disimpulkan variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work-life Balance	Between Groups	(Combined)	580.164	12	48.347	5.676	<.001
		Linearity	464.630	1	464.630	54.552	<.001
		Deviation from Linearity	115.535	11	10.503	1.233	.324
	Within Groups		187.379	22	8.517		
Total			767.543	34			

Gambar 5. Hasil Uji Linearitas Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025.

Pada gambar 5 diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yaitu $0,324 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikansi antara variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	569.043	15	37.936	3.631	.005
		Linearity	334.099	1	334.099	31.979	<.001
		Deviation from Linearity	234.944	14	16.782	1.606	.166
	Within Groups		198.500	19	10.447		
Total			767.543	34			

Gambar 6. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025.

Pada Gambar 6 diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yaitu $0,166 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikansi antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Statistik

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.628	5.465		-.664	.512	
	Work-life Balance	.696	.126	.599	5.526	<.001	.768
	Lingkungan Kerja	.387	.113	.371	3.421	.002	.768

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan gambar 7 diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = -3,628 + 0,696 (\text{work-life balance}) + 0,387 (\text{lingkungan kerja}) + e$. Nilai konstanta -3,628 menunjukkan bahwa tanpa adanya dukungan *work-life balance* dan lingkungan kerja, kepuasan kerja berada pada tingkat terendah, meskipun dalam praktik kedua faktor tersebut selalu hadir. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,696, artinya semakin baik *work-life balance* maka kepuasan kerja semakin meningkat. Sementara itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,387, yang berarti perbaikan kondisi lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.628	5.465		-.664	.512
	Work-life Balance	.696	.126	.599	5.526	<.001
	Lingkungan Kerja	.387	.113	.371	3.421	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gamabar 8. Hasil Uji Parsial (uji-t).

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) pada gambar 8, variabel *work-life balance* memiliki t hitung $5,526 > 2,037$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, variabel lingkungan kerja juga menunjukkan t hitung $3,421 > 2,037$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, kedua variabel secara parsial terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.759	2	272.879	39.372	<.001 ^b
	Residual	221.784	32	6.931		
	Total	767.543	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance

Gambar 9. Hasil uji simultan (Uji-F).

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan pada gambar 9 menunjukkan hasil nilai F hitung 39,372 yang berarti lebih besar dari F tabel 3,28 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.593	3.030

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance

Gambar 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi *Work-life balance*

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 10 menunjukkan hasil nilai korelasi variabel *work-life balance* (X_1) sebesar 0,778. Dan nilai R Square 0,605 atau 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X_1) mempunyai pengaruh korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.418	3.624

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Gambar 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025..

Berdasarkan gambar 11 menunjukkan hasil nilai korelasi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,660. Dan nilai R Square 0,435 atau 43,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.693	2.633
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance				

Gambar 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil gambar 12 dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi secara simultan dengan nilai korelasi $R = 0,843$. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,711$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 71,1%. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu 28,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Work-life balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sentrateg Adi Mitra

Dari hasil penelitian terhadap 35 responden dan hasil statistiknya. Hasil uji-t (parsial), yang dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, Nilai variabel *work-life balance* (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Dikarenakan nilai t hitung 5,526 dan nilai t tabel 2,037, maka nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($5,526 > 2,037$) dengan nilai signifikansi 0,05 maka ($0,001 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan upaya agar individu dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam penelitian terdahulu Chaeria (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sentrateg Adi Mitra

Dari hasil penelitian ini diambil dari 35 responden dan diuji secara statistik. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja t hitung 3,421 sedangkan t tabel 2,037, dengan tingkat kepercayaan 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saat ini, peran dalam memberikan fasilitas pemberian ruang kerja tentunya perlu dilengkapi dengan keadaan yang tidak menghalangi mereka dalam menyelesaikan tugas. Dengan contoh seperti pemberian pencahayaan di area kerja karyawan, yang di mana

pemberian pencahayaan sangat penting untuk dapat membantu karyawan menyelesaikan tugasnya, dengan keadaan baik akan memperkuat semangat kerja serta memberikan dukungan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian mereka. Mendukung dari penelitian terdahulu Sarip & Mustangin,(2023); Aulianadewi & Siska (2024), Dhelvian et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan lingkungan kerja.

Pengaruh Work-life balance, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sentratek Adi Mitra

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan yang menunjukkan apakah semua variabel independen (*Work-life balance* dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Dalam analisis ini diketahui bahwa nilai F tabel 3,28 dan nilai F hitung 39,372 signifikan 0,000. Sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y).

Menurut (Yuandina et al., 2025) *work-life balance* merupakan keseimbangan antara waktu, tenaga dan sikap seseorang dalam menjalankan aktivitas pekerjaan dan aktivitas pribadi, konsep ini melibatkan manajemen waktu dan penetapan prioritas yang efektif dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan pribadi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Pitoyo & Handayani, 2022) menunjukkan Adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Komunikasi juga berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang baik juga berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kenyamanan serta mengurangi tekanan kerja, sedangkan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata ruang maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan komunikasi. Secara simultan, *work-life balance* dan lingkungan kerja bersama-sama meningkatkan kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan mengatur beban kerja agar karyawan tetap memiliki waktu istirahat yang cukup serta menjaga kebersihan lingkungan

kerja untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas. Peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain agar hasil penelitian tentang kepuasan kerja menjadi lebih luas dan komprehensif.

REFERENSI

- Akbar, A. S. (2014). Pengaruh kesadaran merek, preferensi merek, dan loyalitas merek terhadap niat beli smartphone merek HTC di Surabaya. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 4(1).
- Andarista, J., Latif, N., & Jumaidah. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja (*work-life balance*) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ide Kreasi Warna. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(6), 203–221. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1345>
- Arianti, R., Nuryadin, A., & Latif, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Bosowa Maros. *Maeswara: Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 47–59. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1523>
- Aulianadewi, T., & Siska, E. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN Tandika. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3754>
- Chaeria, A. A. (2024). Pengaruh work-life balance, employee engagement, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Transcosmos Indonesia wilayah Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 120–138. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Dhelvia, D. S., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 357–371. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i1.68>
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah. *Transekonomika*, 1(2).
- Haryanto, T. (2025). The effect of work-life balance, work environment, and organizational culture on job satisfaction. *International Journal of Business and Applied Economics (IJBAE)*, 4(5), 2409–2426. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i5.249>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2017). *The motivation to work*. Routledge.

- Hidayat, R., Rizal, M., Rivai, A. M., Siraj, M. L., & Nur, A. C. (2024). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kalla Toyota Makassar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum (JADBISFISH)*, 2(2), 65–74. <http://ojs.unm.ac.id>
- Ibrahim, R. (2024). *Mengelola work-life balance dan integritas dalam meningkatkan kinerja dosen* (A. Lukman & Samdin, Eds.). CV Eureka Media Aksara.
- Maslow, A. H. (2015). *Motivation and personality*. Prabhat Books.
- 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>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja: Sebuah tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education Limited.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sisko, M., & Yuliaty, F. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB): A literature review. *Jurnal Kesehatan Saintika Meditory*, 7(2), 113–121. <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 1st ed.). Alfabeta.
- Susanto, P., Arini, D., Yuntina, L., & Soehaditama, J. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 1(7), 15–28.
- Yuandina, G., Muftiadi, A., & Muttaqin, Z. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(7), 8289–8295. <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id>