

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

Didik Joko Pitoyo<sup>1</sup>, Wahyu Prabawati Putri Handayani<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

INFO ARTIKEL	<i>Abstract</i>
<p><b>Sejarah Artikel</b>  Diterima : Desember 2022  Diperbaiki : Desember 2022  Disetujui : Desember 2022</p> <p><b>Keywords:</b>  <i>Work Life Balance, Work Environment, Employee Satisfaction, Motivasion, Social Exchange Theory, Cognitif Evaluation Theory</i></p>	<p><i>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&amp;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. The data analysis technique used multiple linear regression with t, F, and R<sup>2</sup> tests. Data analysis in this study used SPSS 22. The results found that work life balance had a significant positive effect on satisfaction, explained Maslow's hierarchy of motivation theory and social exchange theory, work environment had a significant positive effect on satisfaction, explained Maslow's hierarchy of motivation theory and social exchange theory, Simultaneous work life balance and work environment have a significant effect on satisfaction, explained by cognitive evaluation theory.</i></p>
	<i>Abstrak</i>
<p><b>Kata Kunci:</b>  <i>Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan, Motivasi, Social Exchange Theory, Teori Evaluasi Kognitif</i></p> <p><b>DOI:</b>  10.21107/jsmb.v9i2.17794</p>	<p>Mengetahui pengaruh positif signifikansi work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X yang bergerak di bidang F&amp;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 R<sup>2</sup>. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 22. 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 cognitive evaluation theory.</p>
<p><i>Korespondensi:</i>  Nama: Wahyu Prabawati Putri Handayani  Email: <a href="mailto:putri.handayani@ukwms.ac.id">putri.handayani@ukwms.ac.id</a></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 (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 terbebani 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 instrinsik 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).

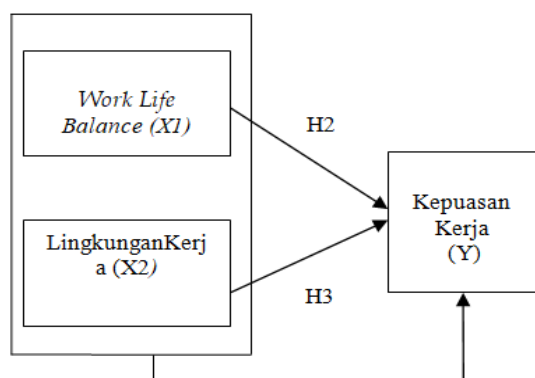
**H2:** *Work Life Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X

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 berjalan 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 disebarakan secara *offline*. Populasi pada penelitian ini ialah 195 karyawan tetap menggunakan metode *purposive random 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 R<sup>2</sup>.

## HASIL

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat menunjukkan variabel *work life balance* 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 <sup>c,d</sup>

### Uji Heterkodestisitas

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.

Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Didik Joko Pitoyo, Wahyu Prabawati Putri Handayani

**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:

$$Y=9,796+0,195X1+0,116X2$$

**Tabel 5. Uji Multikolonieritas & 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 regresi 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 diperuntukkan

sebagai pengukuran sejauh mana (persentase) kemampuan model sebagai menerangkan variasi variabel dependen. Diketahui *R square* pada penelitian ini ialah 0,580 dengan memberikan makna besaran pengaruh secara simultan 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 <sup>a</sup>	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 sayang, 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 indivdu 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

Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Didik Joko Pitoyo, Wahyu Prabawati Putri Handayani

kepuasan karyawan PT.X, secara parsial *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X, 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 andorganizational citizenship behavior', *Journal ofManagerial 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.