

## PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT CIPTA TEKNINDO PRAMUDIRA

Destyna Putri Gustian<sup>1</sup>, Hamdani<sup>2</sup>, Dhea Zatira<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Muhammadiyah Tangerang

[destynaputri@gmail.com](mailto:destynaputri@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Cipta Teknindo Pramudira. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan melibatkan responden sebanyak 186 karyawan yang diambil dengan metode *random sampling*. Alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner dan kemudian diolah dengan bantuan software SPSS Versi 29. Hasil uji F (simultan) *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F hitung  $38,013 > 3,05$ . Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen PT Cipta Teknindo Pramudira perlu memberikan perhatian khusus pada aspek *work-life balance* dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

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

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of work-life balance and work environment on job satisfaction at PT Cipta Teknindo Pramudira. This research uses a quantitative approach that is associative in nature by involving respondents as many as 186 employees who were taken by random sampling method. The tool used for data collection is a questionnaire and then processed with the help of SPSS Version 29 software. The results on the F test (simultaneously) work-life balance and work environment together have a positive and significant effect with a calculated F value of  $38,013 > 3,05$ . The implications of this study suggest that the management of PT Cipta Teknindo Pramudira needs to pay special attention to aspects of work-life balance and work environment to enhance employee job satisfaction.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Environment, *Work-Life Balance*,

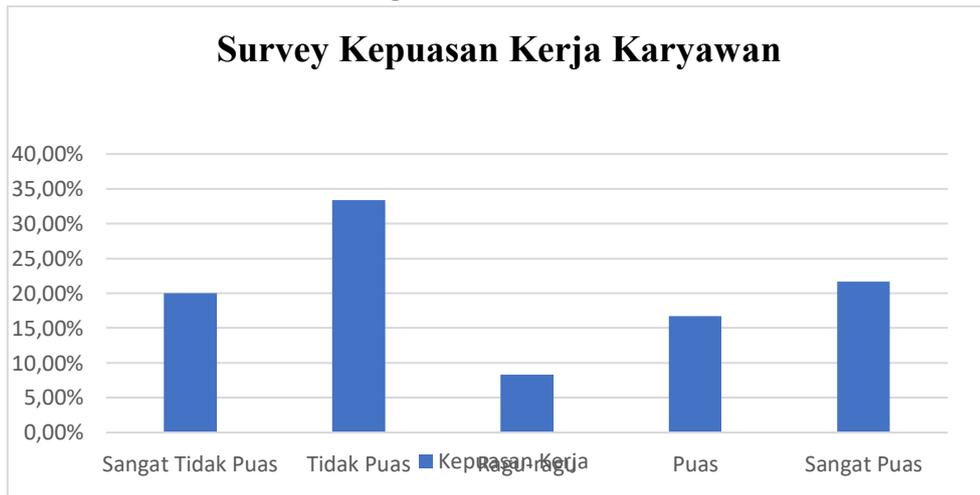
### PENDAHULUAN

Tuntutan di era globalisasi ini menjadikan tantangan tersendiri bagi sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan penggerak utama dalam pencapaian visi misi perusahaan, maka perusahaan harus memenuhi kebutuhannya dengan harapan karyawan dapat memberikan balasan atau *feedback* yang maksimal kepada perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja optimal, sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus dapat menjaga, dan mempertahankan karyawannya dengan memperhatikan kepuasan kerjanya (Yulistiyono *et al.*, 2021). Ketika karyawan merasa senang atau puas atas pekerjaan yang dilakukannya, loyalitas dan kepatuhan terhadap perusahaan perusahaan akan tercipta. Tetapi jika karyawan merasa kurang puas akan pekerjaannya hal tersebut bisa mengakibatkan rasa cemas dan gelisah yang mengarah untuk berhenti dari pekerjaan dan meninggalkan perusahaan.

Menurut Sihaloho & Indawati (2021) kepuasan kerja adalah suatu perasaan puas dan atau memuaskan yang berasal dari pencapaian yang telah dilakukan seorang individu dalam hal pekerjaannya. Kepuasan kerja digunakan sebagai parameter atau tolak ukur mengenai apa yang diharapkan dan diberikan perusahaan untuk para karyawannya. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika terjadi ketidakpuasan kerja terhadap karyawan dapat memicu *turnover* yang tinggi, penurunan kualitas kerja, dan peningkatan absensi.

PT Cipta Teknindo Pramudira adalah salah satu perusahaan industri di Tangerang, Banten yang berfokus dalam pengerjaan stamping part sejak tahun 2012. Seiring berjalannya waktu, aktivitas yang semula hanya berfokus pada pengerjaan stamping part, berkembang ke dalam bidang lainnya seperti Otomotif Part, Dies, CNC Lathe, Permesinan Industri, dan Manufaktur.



**Gambar 1.**  
**Survey Kepuasan Kerja PT Cipta Teknindo Pramudira**

Sumber: Data yang diolah (2025)

Berdasarkan survey kepuasan kerja di atas, dapat diketahui bahwa 20% karyawan merasa sangat tidak puas dan 33,35% karyawan merasa tidak puas. Persentase karyawan yang merasa sangat tidak puas dan tidak puas tergolong tinggi, yaitu mencapai 53,35%. Ini mengindikasikan karyawan merasa tidak puas dengan kondisi pekerjaan mereka saat

ini. Kurangnya pengembangan karir dan kesempatan untuk maju yang ada di perusahaan menjadikan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak puas akan hal itu, dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover* di perusahaan dan karyawan akan kekurangan motivasi bekerja sehingga berdampak terhadap produktivitas. Di sisi lain sebanyak 16,7% karyawan merasa puas dan 21,65% sangat puas, yang totalnya mencapai 38,35%. Meskipun ada sebagian karyawan yang puas, proporsinya lebih kecil dibandingkan yang tidak puas. Secara keseluruhan 53,5% karyawan merasa tidak puas, sementara hanya 38,35% yang merasa puas. Ini menunjukkan bahwa perusahaan berada dalam kategori tidak puas secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di PT Cipta Teknindo Pramudira menunjukkan adanya beban kerja dan waktu kerja yang berlebihan, sehingga karyawan seringkali tidak memiliki waktu untuk bersantai dan menghabiskan waktu bersama keluarga. Tidak jarang beberapa karyawan membawa pekerjaan kantor mereka ke rumah masing-masing, menyebabkan ketidakseimbangan waktu. *Work-life balance* di perusahaan belum terlaksana dengan baik sehingga mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Iroth *et al.*, (2022) pengertian *work-life balance* secara sederhana adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu yang baik (seimbang) antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Banyaknya beban pekerjaan dengan yang sering kali harus terselesaikan dengan cepat mengakibatkan karyawan kesulitan untuk membagi waktu dengan diri sendiri dan *work-life balance* merupakan cara yang dapat digunakan perusahaan untuk membantu karyawan mengurangi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Karyawan pun juga sudah semestinya menyeimbangkan kehidupan pribadi dan bekerja secara profesional agar keseimbangan pekerjaan dapat terealisasi dengan baik.

Konsep *work-life balance* mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengelola waktu dan energi mereka secara efisien sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan mereka sambil mempertahankan kehidupan pribadi mereka. Waktu luang, keluarga, kesehatan, dan pengembangan diri adalah komponen penting dari *work-life balance*. Kehidupan seseorang cenderung lebih bahagia jika mereka dapat menemukan keseimbangan yang baik.

Hasil riset terdahulu oleh Pratama & Setiadi (2021) menyimpulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi diikuti dengan *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang tinggi. Dengan kata lain, variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian oleh Alfianto & Hadi (2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor lain yang menjadi penentu kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Jasmine *et al.*, 2020). Menurut Rosminah (2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik secara fisik seperti tata ruang, pencahayaan dan lain-lain maupun non-fisik seperti hubungan antar pekerja. Karyawan dapat bekerja dengan maksimal apabila lingkungan kerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada dasarnya lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan karena hal

itulah yang akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan pengembangan karir sebuah organisasi atau perusahaan yang akan kita masuki. (Sari *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang aman, tenang, bersih, terang, dan bebas dari gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik dan aspek sosial yang ada di tempat kerja. Aspek fisik meliputi desain ruangan, pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan di tempat kerja. Aspek sosial meliputi hubungan antar rekan kerja, hubungan antara rekan kerja dan atasan, gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, tingkat dukungan atau pengakuan yang diberikan kepada karyawan, budaya organisasi, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Namun, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stress kerja, kelelahan, dan dapat mempengaruhi kinerja seseorang di perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso (2020) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Nurhidayati & Anggraini (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *work-life balance* dan lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Dari uraian latar belakang penelitian di atas, menarik untuk diteliti dengan judul penelitian "**Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cipta Teknindo Pramudira**".

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja seringkali digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan yang puas akan pekerjaannya cenderung memberikan kontribusi positif kepada perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya seringkali mengalami demotivasi dan pada akhirnya meninggalkan perusahaan.

Menurut Sihaloho & Indawati (2021) kepuasan kerja adalah suatu perasaan puas dan atau memuaskan yang berasal dari pencapaian yang telah dilakukan seorang individu dalam hal pekerjaannya. Afandi (2021) menyebutkan empat dimensi dan indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan, gaji, pengawas, dan rekan kerja.

### ***Work-Life Balance***

Menurut Iroth *et al.*, (2022) pengertian *work life balance* secara sederhana adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu yang baik (seimbang) antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan keseimbangan ini, seseorang tidak hanya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga dapat menjaga aspek-aspek penting dari kehidupan pribadi, seperti keluarga, rekreasi, dan kesehatan mental, sehingga berdampak positif bagi keduanya.

Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator untuk mengukur *work-life balance*, sebagai berikut: keseimbangan waktu antara

pekerjaan dengan kehidupan pribadi, bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan, dan memiliki waktu untuk melakukan hobi.

### Lingkungan Kerja

Menurut Marisya (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. indikator dari lingkungan kerja menurut Sari *et al.*, (2023) diantaranya: perlengkapan, suasana kondusif, hubungan kerja, dan prestasi dalam kerja.

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi seluruh karyawan PT Cipta Teknindo Pramudira yang berjumlah sebanyak 349 orang.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Teknik sampling yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* yang dilakukan secara acak, tidak memperhatikan pertimbangan tertentu. Dalam menentukan besarnya sampel di penelitian ini, menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N \cdot e^2}$$

Dimana:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran Populasi

$e^2$ : Tingkat Kesalahan yang Ditoleransi (*Margin of Error*)

Dengan jumlah populasi sebanyak 349 orang karyawan dan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 5%, maka sampel yang digunakan untuk mewakili populasi adalah:

$$n = \frac{N}{1+N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{349}{1+349 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{349}{1,875}$$

n = 186,13 dibulatkan menjadi 186 orang

Berdasarkan perhitungan di atas, maka ditentukan jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 186 orang.

**HASIL PENELITIAN****Hasil Uji Instrumen****Uji Validitas**

Suatu instrumen dinyatakan valid dapat dilihat dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) maka butir instrumen tersebut valid, sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel ( $r$  hitung  $<$   $r$  tabel) maka butir instrumen tersebut tidak valid. Dengan rumus  $df = n - 2 = 186 - 2 = 184$ , maka nilai  $r$  tabel yang diperoleh sebesar 0,143 dengan  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
<b>Work-Life Balance (X1)</b>	X1.1	0,656	0,143	Valid
	X1.2	0,732	0,143	Valid
	X1.3	0,709	0,143	Valid
	X1.4	0,669	0,143	Valid
	X1.5	0,594	0,143	Valid
	X1.6	0,678	0,143	Valid
	X1.7	0,707	0,143	Valid
	X1.8	0,717	0,143	Valid
	X1.9	0,703	0,143	Valid
	X1.10	0,667	0,143	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	X2.1	0,667	0,143	Valid
	X2.2	0,711	0,143	Valid
	X2.3	0,630	0,143	Valid
	X2.4	0,664	0,143	Valid
	X2.5	0,607	0,143	Valid
	X2.6	0,546	0,143	Valid
	X2.7	0,566	0,143	Valid
	X2.8	0,556	0,143	Valid
	X2.9	0,685	0,143	Valid
	X2.10	0,690	0,143	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	Y.1	0,718	0,143	Valid
	Y.2	0,725	0,143	Valid
	Y.3	0,629	0,143	Valid
	Y.4	0,712	0,143	Valid
	Y.5	0,719	0,143	Valid
	Y.6	0,707	0,143	Valid
	Y.7	0,655	0,143	Valid
	Y.8	0,687	0,143	Valid
	Y.9	0,563	0,143	Valid
	Y.10	0,493	0,143	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang di uji memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Oleh karena itu, semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat diandalkan untuk digunakan.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah responden memberikan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 29. Menurut Sugiyono (2020) suatu item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Statistics		Hasil
	Cronbach's Alpha	N of Items	
Work-Life Balance (X1)	0.867	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.828	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.845	10	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai *Cronbach's* yang melebihi 0,60. Dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Berikut adalah hasil *output* SPSS untuk regresi berganda.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.880	1.463		5.086	<,001
	X1	.412	.038	.594	5.409	<,003
	X2	.206	.040	.284	2.587	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,880 + 0,412x_1 + 0,206x_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan nilai koefisien *work-life balance* (X1) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,412. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini. Sedangkan nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,206 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,206. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini. Kedua variabel menunjukkan nilai positif yang dibuktikan dengan

peningkatan nilai kepuasan kerja. Semakin tinggi *work-life balance* dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja karyawan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.620	1.877

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,624 kemudian dikalikan 100% sesuai dengan rumus uji koefisien determinasi ( $Kd = r^2 \times 100\%$ ) sehingga diperoleh hasil 62,4%. Maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *work-life balance* dan lingkungan kerja sebesar 62,4%. Sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi secara parsial antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.880	1.463		5.086	<,001
	X1	.412	.038	.594	5.409	<,003
	X2	.206	.040	.284	2.587	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien regresi *work-life balance* (X1) sebesar 0,412 bernilai positif dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,206 bernilai positif. Untuk menghitung nilai t tabel menggunakan rumus  $t = (r / \sqrt{\alpha / (n-k)}) = (0,05; 186-3) = 0,05; 184$ . Jadi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,972. Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian ini:

## 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai t hitung *work-life balance* sebesar  $5,409 > 1,972$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja PT Cipta Teknindo Pramudira.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar  $2,587 > 1,972$  dan nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Cipta Teknindo Pramudira.

**Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (*work-life balance* dan lingkungan kerja) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	1070.856	2	535.428	38.013	<,001 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	2577.622	183	14.085		
	Total	3648.478	185			

a. *Dependent Variable: Y*  
b. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Sumber: Hasil Output SPSS 29 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 38,013. Sementara untuk memperoleh nilai F tabel menggunakan rumus  $F(k-1; n-k) = (3-1; 186-2) = (2; 184)$  yang berarti nilai F tabel sebesar 3,05. Dalam hal ini F hitung lebih besar dari F tabel ( $38,013 > 3,05$ ) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cipta Teknindo Pramudira.

**PEMBAHASAN****Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan  $Y = 14,880 + 0,0412x_1$  yang bernilai positif. Sementara berdasarkan uji hipotesis *work-life balance* diperoleh nilai t hitung sebesar 5,409 dengan nilai t tabel sebesar 1,972 ( $5,409 > 1,972$ ) dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cipta Teknindo Pramudira.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukur & Susanty (2022), Megaster *et al.*, (2021), dan Sihaloho & Indawati (2021) menyimpulkan bahwa *work-life*

*balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Endeka *et al.*, (2020) yang menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.

Ketika karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaannya. *Work-life balance* dapat membantu karyawan terhindar dari *burnout* atau stres kerja yang mengarah ke ketidakpuasan kerja. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik akan cenderung merasa dihargai oleh perusahaan, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan mengurangi tingkat turnover di perusahaan. Pada akhirnya konsep *work-life balance* dapat membantu untuk mencapai kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan  $Y = 14,880 + 0,206x_2$  yang berilai positif. Sementara berdasarkan uji hipotesis lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,587 dengan nilai t tabel sebesar 1,972 ( $2,587 > 1,972$ ) dan nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cipta Teknindo Pramudira.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Jasmine *et al.*, (2020), Rulianti & Nurpribadi (2023), dan Ayunasrah *et al.*, (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Imam & Rismawati (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPI Al Haromain.

Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja kondusif dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Suasana yang nyaman dalam bekerja dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan produktif. Baik lingkungan fisik dan non-fisik seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dan budaya perusahaan yang baik dapat meningkatkan rasa aman dan dihargai oleh karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan diterima di perusahaan, hal ini akan terbentuk karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan selalu termotivasi untuk memberikan yang terbaik terhadap perusahaan. Dengan demikian menciptakan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk mensejahterakan karyawan dan kinerja perusahaan.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan  $Y = 14,880 + 0,412x_1 + 0,206x_2$  yang berilai positif. Sehingga kenaikan nilai *work-life balance* dan lingkungan kerja akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan. Sementara berdasarkan uji hipotesis F (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 38,013 dengan nilai F tabel sebesar 3,05

(38,013 > 3,05) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja PT Cipta Teknindo Pramudira.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Aliya & Saragih (2020), Indra & Rialmi (2022), dan Pitoyo & Handayani (2022) menyimpulkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .

Kepuasan kerja akan meningkat jika perusahaan mendukung karyawan untuk menerapkan *work-life balance* dan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman. Hal tersebut dapat membantu untuk mengurangi tingkat stres dalam bekerja, meningkatkan kesehatan mental, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan yang pada akhirnya mengarah pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian uji t mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan. Sementara berdasarkan uji F pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cipta Teknindo Pramudira menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti apabila perusahaan berhasil meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Alfianto, R. S., & Hadi, H. K. (2021). Jurnal Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 48–56.
- 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>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu*

- Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmsu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
- 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>
- Iqbal Sabarin Sukur, M., & Irma Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1604–1610.
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 2022.
- Jasmine, I., Studi, P., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi*. II(2), 450–460.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Megaster, T., Arumningtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 80–92. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v3i2.600>
- 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>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, April, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

- Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Bri (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 869–877. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p228-240>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D., Marlina, L., Hikmah, Saefullah, E., Wiyono, A., Putra, A., Purba, S., Fariati, W., Djaya, T., Manurung, E., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Srikarlimah & I. Kusumawati (eds.)). Penerbit Insania.