

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. INDAH PERMAI DEPO NEGARA**

Tiksnayana Vipraprastha^{1*}, Bagus Nyoman Kusuma Putra², I Gede Rihayana³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email*: tiksnayana@unmas.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *work life balance*, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indah Permai Depo Negara, Bali. Permasalahan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang berdampak terhadap produktivitas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan dengan cara menyebarluaskan kuesioner kepada 58 responden dengan metode sampling yang digunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien positif sebesar 0,552 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 , (b) variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien negatif sebesar -0,206 dan nilai signifikansi sebesar 0,126, dan (c) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien positif sebesar 0,659 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci:*work life balance*, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

Abstract - This study aims to determine whether *work life balance*, workload, work environment affect job satisfaction at PT. Indah Permai Depo Negara, Bali. The main problem faced by the company is the decreasing level of employee job satisfaction which impacts productivity. This type of research was quantitative research with an associative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 58 respondents with a sampling method that used saturated sampling technique. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of the study indicate that: (a) the *work life balance* variable has a positive and significant effect on job satisfaction with a positive coefficient value of 0.552 and a significance value of 0.000, (b) the workload variable does not affect job satisfaction with a negative coefficient value of -0.206 and a significance value of 0.126, and (c) the work environment variable has a positive and significant effect on job satisfaction with a positive coefficient value of 0.659 and a significance value of 0.000.

Keywords:*work life balance*, workload, work environment, job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Tanpa dukungan SDM yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka produktivitas dan efektivitas kerja akan sulit tercapai. SDM yang kompeten ialah hal yang diperlukan pada era saat ini untuk mampu bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja sendiri berasal dari istilah capaian kinerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja memiliki asal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, pada dasarnya adalah merupakan pencapaian atau hasil nyata hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam bekerja. Kinerja yang baik bukan hanya sekadar memenuhi target organisasi, tetapi juga menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan kepuasan yang diinginkan, baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan (Pratiwi, 2024).

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan tingkat kebahagiaan dan motivasi karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya berdasarkan evaluasi terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi, kondisi kerja, kesempatan karier, serta hubungan dengan atasan (Locke, 1976). Perusahaan mengharapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkat, agar karyawan nantinya tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan dan kemudian karyawan akan mencari kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain (Rageb, 2023). Menurut (Robbins & Judge, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan tersebut. Pengukuran kepuasan karyawan dalam bekerja seperti pekerjaan diri sendiri, rekan kerja, promosi, pengawasan dan gaji yang sesuai beban kerja kerja (Prayogi et al., 2019). Faktor-faktor seperti *work-life balance*, lingkungan kerja, dan beban kerja sering dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja dalam berbagai penelitian.

PT. Indah Permai merupakan salah satu perusahaan distributor air mineral merek Aqua di Bali. PT. Indah Permai memiliki beberapa cabang yang tersebar di seluruh Bali, salah satunya di daerah Negarayang beralamat di Jalan Gajah Mada, Desa Dangin Tukadaya, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali. PT. Indah Permai Depo Negara melayani pendistribusian Aqua dari daerah Bajra Kabupaten Tabanan hingga daerah Banyupoh Kabupaten Buleleng. Mengingat bidang usaha yang dilakukan oleh PT. Indah Permai Cabang Negara mencangkup pengiriman dan pelayan kepada pelanggan mengenai berbagai macam produk Aqua dalam aneka kemasan tentunya kualitas produk menjadi prioritas utama untuk memberikan yang terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di PT. Indah Permai Depo Negara, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan kerja dikalangan karyawan. Observasi dilakukan terhadap aktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan aspek kedisiplinan, semangat kerja, serta interaksi antarpegawai. Karyawansering datang terlambat atau tampak kurang bersemangat dalam memulai pekerjaan. Beberapa karyawan menunjukkan kurangnya komunikasi efektif dengan atasan, misalnya enggan menyampaikan ide atau keluhan secara terbuka. Produktivitas kerja di beberapa bagian mengalami fluktuasi, terutama pada akhir bulan ketika beban kerja meningkat. Turnover cukup sering terjadi dalam setahun terakhir. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ruang kerja yang sempit, pendingin ruangan yang tidak berfungsi optimal, serta sistem penghargaan yang belum merata. Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan mendapatkan kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang dijalankan. Sebagian karyawan mengeluhkan fasilitas kerja yang terbatas, seperti ruangan yang panas, serta area istirahat yang kurang nyaman. Beberapa karyawan menyatakan hubungan antar rekan kerja cukup baik dan saling membantu, namun hubungan dengan atasan terkadang terasa kaku. Fenomena ini menjadi landasan penting untuk meneliti pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Indah Permai Depo Negara.

Work life balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Lukmiati, 2020). Sedangkan menurut Susanti (2024) *work life balance* adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. *Work life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Muliawati, 2020). Menurut Greenhaus (2011) *work life balance* terjadi ketika individu dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik peran. Ketidakseimbangan ini sering menyebabkan stres, kelelahan, hingga penurunan kinerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan 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.

Temuan dari hasil penelitian sebelumnya Rina (2021), Amalia (2021), dan Rampi (2024) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang memiliki keseimbangan hidup akan merasa lebih tenang, bahagia, dan loyal terhadap perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2023) dan Maharani (2023) menyatakan hasil berbeda, di mana *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental (Tarwaka, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kepuasan kerja. Beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sunyoto, 2012:64). Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah presepsi. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Hal ini memiliki arti bahwa dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepada pekerja juga harus menggunakan keterampilan dalam melakukannya agar pekerja menjadi lebih memiliki beragam keahlian dalam bekerja (Munandar, 2014).

Temuan dari hasil penelitian oleh Maini (2021), Fitria (2021), dan Susanti (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, karena meningkatnya tekanan kerja akan menurunkan kenyamanan karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Yusuf (2022) dan Siregar (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sebab beberapa karyawan menganggap beban kerja tinggi sebagai bentuk tantangan dan kepercayaan dari perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, bahan, lingkungan sekeliling tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah salah satu karakteristik dalam pemenuhan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan

perusahaan (Sitinjak, 2018). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan keamanan, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan sosial antarpegawai, dukungan pimpinan, serta komunikasi di tempat kerja. Kesesuaian lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan (Ganesha, 2019).

Temuan dari hasil penelitian oleh Aprillina (2021), Amalia (2021), dan Pitoyo (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan loyalitas. Namun, penelitian oleh Rachmawati (2020) dan Malonda (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama apabila faktor kompensasi dan beban kerja menjadi perhatian utama karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work Life Balance adalah kondisi ketika seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan harmonis tanpa mengorbankan salah satu aspek. Menurut (Hudson, 2005) *work life balance* adalah praktik kerja yang mengakui dan berusaha mendukung kebutuhan staff dalam mencapai keseimbangan rumah dan masa kerja. *Work life balance* merupakan keadaan karyawan dapat memuaskan keseimbangan diantara kewajiban pekerjaan serta kebutuhan pribadi dan keluarganya (Prayogi, 2019). Keseimbangan *work life balance* 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, 2020). Greenhaus & Allen (2011) menyatakan bahwa indikator *work life balance* sebagai berikut: (1) *Work Interference with Personal Life*, (2) *Personal Life Interference with Work*, (3) *Work/Personal Enhancement*, (4) *Time Balance*, dan (5) *Satisfaction Balance*.

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2019) menyatakan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kasmir (2019) menyatakan beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang

pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Munandar (2014) menyatakan bahwa indikator beban kerja sebagai berikut: (1) Beban Kerja Fisik, (2) Beban Kerja Mental, (3) Beban Kerja Waktu, (4) Tanggung Jawab Pekerjaan, dan (5) Target dan Tekanan Kerja.

Lingkungan Kerja

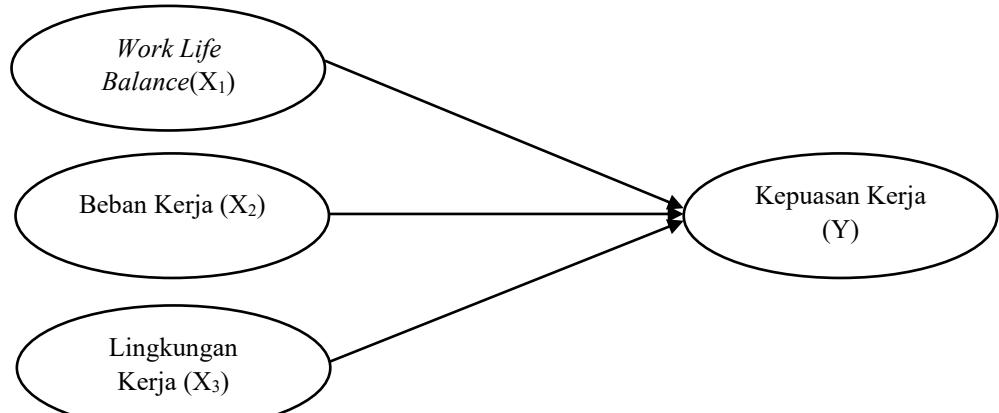
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Menurut Marta (2019) lingkungan kerja merupakan karakteristik fisik dan non fisik di lingkup kerja sehingga mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang terbeban kepadanya. Afandi (2016) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekitar karyawan untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendatangkan hasil yang terbaik dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan membantu karyawan merasa tenang dan fokus dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif pada produktivitas (Shavira, 2023). Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut: (1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja, (2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, (3) Kebisingan di Lingkungan Kerja, (4) Kebersihan dan Tata Ruang Tempat Kerja, dan (5) Keamanan dan Keselamatan Kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul dari penilaian atas pengalaman kerja mereka. Menurut (Ratnasari, 2020) kepuasan kerja diartikan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan tergantung dengan perbedaan antara harapan, kebutuhan serta nilai yang seharusnya dengan segala persepsi yang diperoleh karyawan tersebut pada pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah tindakan yang menyangkut perilaku seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan akan merasa nyaman. Menurut (Adamy, 2016) karyawan yang merasa puas adalah tanda bahwa organisasi atau perusahaan telah dijalankan dengan baik serta menunjukkan hasil pekerjaan yang berhasil. Kepuasan kerja adalah kunci dari kesejahteraan serta aspek penting dari hasil pekerja atau karyawan yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Kepuasan terhadap Gaji, (2) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri, (3) Kepuasan terhadap Atasan, (4) Kepuasan terhadap Rekan Kerja, dan (5) Kepuasan terhadap Promosi.

III. HIPOTESIS

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1. Kerangka Konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₂: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Permai Depo Negara yang beralamat di Jalan Gajah Mada, Desa Dangin Tukadaya, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali. Obyek penelitian pada PT. Indah Permai Depo Negara yaitu *work life balance*, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 58 orang yang terdiri dari seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini teknik sampling jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Indah Permai Depo Negara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi

linear berganda menggunakan program SPSS dengan tahapan pengujian analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji t.

V. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,683	Valid
		X1.2	0,810	Valid
		X1.3	0,760	Valid
		X1.4	0,556	Valid
		X1.5	0,775	Valid
2	Beban Kerja (X2)	X2.1	0,508	Valid
		X2.2	0,665	Valid
		X2.3	0,610	Valid
		X2.4	0,699	Valid
		X2.5	0,814	Valid
3	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,586	Valid
		X3.2	0,687	Valid
		X3.3	0,585	Valid
		X3.4	0,541	Valid
		X3.5	0,864	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,666	Valid
		Y.2	0,799	Valid
		Y.3	0,766	Valid
		Y.4	0,551	Valid
		Y.5	0,682	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien korelasi dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian dari variabel *work life balance*, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid* dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,754	<i>Reliable</i>

Beban Kerja (X2)	0,681	<i>Realiable</i>
Lingkungan Kerja (X3)	0,674	<i>Realiable</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,726	<i>Realiable</i>

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni *work life balance*, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah *reliable*, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74009678
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.057
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) adalah sebesar 0,093 dan tingkat signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1 (Constant)	-.196	2.973		-.066	.948	
	.552	.137	.443	4.028	.000	.654
	-.206	.133	-.166	-1.553	.126	.689

X3	.659	.123	.538	5.354	.000	.781	1.281
a. Dependent Variable: Y							

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.810	1.638		2.937	.005
WB	.010	.075	.020	.127	.899
BK	-.031	.073	-.066	-.426	.671
LK	-.144	.068	-.309	-2.128	.088

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil uji Glejser diperoleh nilai *signifikansi* semua variabel bebas memiliki nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.196	2.973		-.066	.948
X1	.552	.137	.443	4.028	.000
X2	-.206	.133	-.166	-1.553	.126
X3	.659	.123	.538	5.354	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bentuk persamaan regresi linier berganda dalam hubungan pengaruh *work life balance*,

beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerjadi PT. Indah Permai Depo Negara dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha = -0,196$, ini berarti bahwa bila variable *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol (0), maka kepuasan kerja adalah sebesar -0,196

$b_1 = 0,552$ berarti bila *work life balance* meningkat sebesar satu-satuan, maka kepuasan kerjakaryawan di PT. Indah Permai Depo Negara akan meningkat sebesar 0,552, begitu pula sebaliknya.

$b_2 = -0,206$ berarti bila beban kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka kepuasan kerjakaryawandi PT. Indah Permai Depo Negara akan menurun sebesar -0,206, begitu pula sebaliknya.

$b_3 = 0,659$ berarti bila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka kepuasan kerjakaryawandi PT. Indah Permai Depo Negara akan meningkat sebesar 0,659, begitu pula sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.558	1.788

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah antar variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,558 atau 55,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sudah mampu dijelaskan oleh *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji F

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.390	3	77.463	24.236
	Residual	172.592	54	3.196	
	Total	404.983	57		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variasi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui hubungan keseluruhan variabel bebas yaitu *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Berdasarkan hasil Uji F diketahui bahwa nilai F-hitung 24,236 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji t

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.196	2.973		-.066	.948
X1	.552	.137	.443	4.028	.000
X2	-.206	.133	-.166	-1.553	.126
X3	.659	.123	.538	5.354	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi atau variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu variabel *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan variabel komitemen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,028 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_1 diterima.

- 2) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,553 dengan tingkat signifikansi $0,126 > \alpha = 0,05$ yang berarti bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 ditolak.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,354 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan penelitian mengenai *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Indah Permai Depo Negara dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variable *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Indah Permai Depo Negara. Nilai koefisien variable *work life balance* adalah positif sebesar 0,552 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik *work life balance* maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Rina (2021), Amalia (2021), dan Rampi (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Indah Permai Depo Negara. Nilai koefisien variable beban kerja adalah negatif sebesar -0,206 dengan tingkat signifikansi 0,126 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tidak sesuai beban kerja yang diberikan maka akan menurunkan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Yusuf (2022) dan Siregar (2022) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja yang diterima karyawan tidak menyebabkan perubahan yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Indah Permai Depo Negara. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja adalah positif sebesar 0,659 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja diterapkan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Aprillina (2021), Amalia (2021), dan Pitoyo (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan adapun saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen untuk perlu memberikan perhatian lebih terhadap penerapan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*work life balance*). Seperti mendorong budaya kerja yang menghargai waktu pribadi, dengan mengurangi beban lembur yang berlebihan dan memberikan waktu istirahat yang cukup, menyediakan program kesejahteraan karyawan (kegiatan olahraga, rekreasi, konseling). Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen agar memperhatikan pengelolaan beban kerja karyawan agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan dalam jangka panjang. Seperti mengevaluasi pembagian tugas secara berkala agar beban kerja karyawan seimbang dengan kemampuan dan tanggung jawabnya, serta menyediakan sistem penghargaan atau insentif bagi karyawan yang mampu mengelola beban kerja tinggi. Meskipun beban kerja tidak terbukti memengaruhi kepuasan kerja secara langsung, perusahaan tetap dapat menjaga keseimbangan dan kesehatan psikologis karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.
3. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen agar melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Seperti menyediakan fasilitas kerja yang memadai, membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan melalui komunikasi terbuka, penghargaan, serta dukungan sosial di tempat kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga dapat menumbuhkan loyalitas, menurunkan tingkat stres, dan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

DAFTAS PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe: UNIMAL Press.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- 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 Satisfaction For Nurses at Hermina Hospital East Jakarta.
- Aprillina, Nona., & Razak, Ismail. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22 (3), 1-14.
- Fitria, L., & Andini, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Logistik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 75-84.
- 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.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Edisi9. Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Management*, 37(1), 10-40.
- 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.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series. E-book *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50.
- Malonda, Priskila., Lengkong, Victor P.K., & Uhing, Yantje. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gender dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado. *EMBA: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 13(1), 896-907.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 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. (2019). Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?. *MANAJERIAL: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 18(1), 27-39.
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pitoyo, Didik Joko&Handayani, Wahyu Prabawati Putri. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 152-159.
- Pratiwi, S. A., Bahri, M. S., & Nafis, R. W. (2024). Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* Dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(6), 861-870.
- 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.
- Rampi, S., Lengkong, V. P., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance*, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 943-953.
- Ratnasari, S. L. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Lombok: Forum Pemuda Aswaja.
- Rina, R., & Gunawan, C. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Digifoto Sukabumi. *Winter Journal: IMWI Student Research Journal*, 2(2), 16-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- 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.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal*

- Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(1), 66-82.
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Yusuf, A., & Lestari, D. (2022). Hubungan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Logistik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 150-160.