

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT ASTRIDO PACIFIC FINANCE**Luthfi Rachnady<sup>1</sup>, Chtistian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>, Rizki Firdausi Rachmadania<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

[Lrachnady@gmail.com](mailto:Lrachnady@gmail.com), [Christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:Christianwiradendi@unj.ac.id), [Rachmadania@unj.ac.id](mailto:Rachmadania@unj.ac.id)**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan pengujian hipotesis melalui analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,636 > t tabel 1,974. Demikian pula, lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai t hitung 2,503 > t tabel 1,974. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung 4,920 > F tabel 3,132. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kebijakan fleksibilitas kerja serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, guna menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja

**Article history**

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja modern, kepuasan kerja menjadi aspek krusial yang sangat mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan pengembangan karier (Hanaysha, 2021). Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap produktivitas, retensi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di Indonesia, tingkat kepuasan kerja menunjukkan variasi yang signifikan dibandingkan dengan negara-negara maju. Survei Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023 oleh PwC menyebutkan bahwa 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka, menempatkan Indonesia di peringkat kedua di Asia Pasifik setelah Thailand (79%). Namun, survei lain dari Jobstreet Indonesia pada 2014 menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas, terutama karena ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan

(54%) dan kurangnya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (85%). Data terbaru dari GoodStats (2024) menunjukkan perbaikan, dengan 64,9% pekerja Indonesia merasa puas, didorong oleh makna pekerjaan dan peluang kreativitas. Namun, faktor seperti fleksibilitas kerja (36,62% merasa dapat memilih waktu kerja) dan otonomi tempat kerja (38,84%) masih menjadi kelemahan dibandingkan negara maju.

Peneliti melakukan pra-riset kepada 30 Karyawan Tetap PT Astrido Pacific Finance melalui *google* formulir guna untuk memperkuat dan melihat gambaran mengenai kepuasan kerja pada PT Astrido Pacific Finance.

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja

| No           | Pernyataan   | Jumlah Responden | Persentase |            |
|--------------|--|------------------|------------|------------|
|              |  |                  | Ya         | Tidak      |
| 1            | Saya memiliki pekerjaan sesuai dengan yang saya inginkan           | 30               | 73%        | 27%        |
| 2            | Saya merasa senang dapat bekerja di perusahaan saat ini            | 30               | 70%        | 30%        |
| 3            | Upah yang saya terima sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan | 30               | 47%        | 53%        |
| <b>Total</b> |  |                  | <b>63%</b> | <b>37%</b> |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra riset kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa 30 karyawan PT Astrido Pacific Finance sebesar 73% sudah memiliki pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan namun sebanyak 27% tidak merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan yang diinginkan. Adapun sebanyak 70% karyawan merasa senang dapat bekerja di PT Astrido Pacific Finance. Sedangkan 30% lainnya merasa tidak senang bekerja di PT Astrido Pacific Finance. Selain itu, sebanyak 47% dari 30 karyawan menyatakan bahwa upah yang diterima saat ini sudah sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Namun 53% atau lebih banyak menyatakan bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaannya. Secara garis besar 63% karyawan sudah merasakan kepuasan kerja di PT Astrido Pacific Finance.

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, keterlibatan kerja (*employee engagement*) yang kuat, serta cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih besar (Putra & Riyanto, 2020). Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam mengurangi tingkat stres, konflik internal, dan angka *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, peneliti melakukan pra riset berupa kuesioner kepada 30 karyawan di PT Astrido Pacific Finance. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Pra riset faktor yang memengaruhi kepuasan kerja



Gambar 1.1 Pra riset faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra riset, dua faktor utama yang terbukti memengaruhi kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja. Sebanyak 33% responden memilih keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sebanyak 30% responden memilih lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Peneliti juga melakukan riset awal dari keseimbangan kehidupan kerja di PT Astrido Pacific Finance, sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Riset Keseimbangan Kehidupan Kerja**

| No           | Pernyataan   | Jumlah Responden | Persentase |            |
|--------------|--|------------------|------------|------------|
|              |  |                  | Ya         | Tidak      |
| 1            | Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas lain di luar pekerjaan | 30               | 87%        | 13%        |
| 2            | Pekerjaan tidak menghalangi hobi atau kepentingan pribadi saya                     | 30               | 87%        | 13%        |
| 3            | Saya sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik, tidak merasa terbebani             | 30               | 83%        | 17%        |
| <b>Total</b> |  |                  | <b>86%</b> | <b>14%</b> |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra riset keseimbangan kehidupan kerja yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa 30 karyawan PT Astrido Pacific Finance sebesar 87% sudah memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas lain di luar pekerjaan namun sebanyak 13% tidak merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan yang diinginkan. Adapun sebanyak 87% karyawan merasa pekerjaannya di PT Astrido Pacific Finance tidak menghalangi hobi atau kepentingan pribadi mereka. Sedangkan 13% lainnya merasa pekerjaan saat ini menghalangi hobi atau kepentingan pribadi mereka. Selain itu, sebanyak 83% dari 30 karyawan menyatakan sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik dan tidak merasa terbebani. Namun 17% atau lebih banyak menyatakan bahwa tidak sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik dan tidak merasa terbebani. Secara garis besar 86% karyawan sudah merasakan keseimbangan kehidupan kerja di PT Astrido Pacific Finance. Namun yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah 14% yang tidak merasakan kepuasan kerja di PT Astrido Pacific Finance terlebih riset ini merupakan riset awal dan belum final yang hanya disebar pada 30 karyawan belum seluruhnya, maka masih ada kemungkinan nilai kepuasan akan naik atau bahkan nilai tidak puas yang akan meningkat.

Peneliti melakukan pra-riset kepada 30 Karyawan Tetap PT Astrido Pacific Finance melalui *google* formulir guna untuk memperkuat dan melihat gambaran mengenai lingkungan kerja pada PT Astrido Pacific Finance.

**Tabel 1.3 Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja**

| No           | Pernyataan   | Jumlah Responden | Persentase |            |
|--------------|--|------------------|------------|------------|
|              |  |                  | Ya         | Tidak      |
| 1            | Saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja                      | 30               | 83%        | 17%        |
| 2            | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya | 30               | 80%        | 20%        |
| 3            | Perusahaan memberikan fasilitas peralatan kerja yang mendukung | 30               | 77%        | 23%        |
| <b>Total</b> |  |                  | <b>80%</b> | <b>20%</b> |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra riset lingkungan kerja yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa 30 karyawan PT Astrido Pacific Finance sebesar 83% sudah merasa aman dan nyaman dalam bekerja di PT Astrido Pacific Finance namun sebanyak 17% tidak merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Adapun sebanyak 80% karyawan memiliki hubungan kerja

yang baik dengan rekan kerjanya di PT Astrido Pacific Finance. Sedangkan 20% lainnya merasa tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerjanya. Selain itu, sebanyak 77% dari 30 karyawan menyatakan bahwa PT Astrido Pacific Finance telah memberikan fasilitas peralatan kerja yang mendukung. Namun 23% atau lebih banyak menyatakan bahwa PT Astrido Pacific Finance tidak memberikan fasilitas peralatan kerja yang mendukung. Secara garis besar 80% karyawan sudah merasakan lingkungan kerja yang baik di PT Astrido Pacific Finance. Namun yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah 20% yang tidak merasakan kepuasan kerja di PT Astrido Pacific Finance terlebih riset ini merupakan riset awal dan belum final yang hanya disebar pada 30 karyawan belum seluruhnya, maka masih ada kemungkinan nilai kepuasan akan naik atau bahkan nilai tidak puas yang akan meningkat. PT Astrido Pacific Finance sebagai salah satu perusahaan di sektor keuangan memiliki tantangan tersendiri dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja serta lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawannya. Dengan tuntutan kerja yang tinggi dan target yang ketat, banyak karyawan mengalami tekanan kerja yang berlebihan, yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Beberapa karyawan merasa sulit untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara faktor lingkungan kerja seperti tekanan dari atasan, budaya kerja, serta fasilitas pendukung juga memainkan peran penting dalam menentukan kenyamanan dan kepuasan kerja mereka. Untuk mengatasi permasalahan yang ada, perusahaan dapat menerapkan kebijakan kerja fleksibel yang lebih jelas, menyediakan program kesejahteraan mental bagi karyawan, serta meningkatkan budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astrido Pacific Finance. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menciptakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) tahun 2023, tingkat literasi ekonomi digital di kalangan pelajar Indonesia masih tergolong rendah. Hanya sekitar 45% siswa SMA yang memiliki pemahaman yang cukup terhadap konsep ekonomi digital, seperti transaksi elektronik, keamanan data, serta investasi berbasis digital. Penelitian yang dilakukan oleh *Indonesia Digital Literacy Forum* (IDLF) juga menunjukkan bahwa meskipun siswa semakin sering menggunakan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari, pemahaman mereka terhadap aspek ekonomi digital masih terbatas.

## LITERATURE REVIEW

### Kepuasan Kerja

Suryani (2022) menggambarkan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang positif dan menyenangkan yang muncul dari bagaimana seseorang menilai pekerjaannya. Putri et al (2024) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor utama, yaitu faktor motivasi yang bersifat intrinsik, seperti penghargaan dan pencapaian, serta faktor higiene yang bersifat ekstrinsik, seperti upah dan kondisi lingkungan kerja. Menurut Harras (2025), kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana seseorang merasa nyaman dan puas terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, termasuk suasana kerja, hubungan antar kolega, dan kompensasi yang diterima. Sementara itu, Antani (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan bagaimana individu mengevaluasi pekerjaannya berdasarkan perbandingan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan. Munandar (2021) mendefinisikan

kepuasan kerja sebagai reaksi emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana ia merasa puas terhadap berbagai aspek dari pekerjaan tersebut.

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Fatwikiningsih (2020) menyatakan bahwa keseimbangan ini tercapai ketika seseorang dapat memenuhi tuntutan baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi tanpa harus mengorbankan salah satunya secara berlebihan. Menurut Tjitra et al (2020), *Work Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menciptakan batasan yang tegas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mengurangi potensi benturan di antara kedua peran tersebut. Sementara itu, Prasartika & Repi (2021) menggambarkan *Work Life Balance* sebagai keseimbangan yang dicapai seseorang dalam aspek waktu, keterlibatan, serta kepuasan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Nurhabiba (2020) menambahkan bahwa *Work Life Balance* adalah suatu kondisi harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mampu memberikan rasa puas dan meningkatkan kesejahteraan individu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2020), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara fisik maupun mental dalam menjalankan tugasnya. Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh aspek di tempat kerja, termasuk faktor fisik, sosial, dan psikologis yang berdampak pada kenyamanan serta produktivitas karyawan. Berdasarkan teori dua faktor yang dikemukakan Seruni et al (2024), lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor higiene yang memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan dan meningkatkan motivasi kerja. Bahri (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kombinasi dari berbagai faktor internal dan eksternal di tempat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Winarsunu (2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup unsur fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan penataan ruang, serta aspek psikososial seperti hubungan antar rekan kerja dan kebijakan organisasi.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Data yang diperoleh dari jawaban responden diolah dan diproses untuk mengukur variabel penelitian menggunakan metode statistik, yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel untuk dianalisis. Penelitian ini menerapkan analisis statistik deskriptif terhadap variabel independen dan dependen, lalu mengklasifikasikan skor total responden. Skor jawaban responden digunakan untuk menyusun kriteria penilaian pada setiap item pertanyaan atau pernyataan. Untuk mendeskripsikan masing-masing variabel. Desain penelitian ini diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen, yaitu *work life balance* dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astrido Pacific Finance. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 karyawan PT Astrido Pacific Finance.

Adapun pada penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Peringkat variabel ditentukan dengan membandingkan skor aktual dengan skor ideal. Kecenderungan jawaban responden dihitung berdasarkan rata-rata skor. Penelitian ini melakukan uji validitas dan reabilitas dan kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda mengkaji hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif dilaksanakan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi hasil survei. Hasil analisis teknikal penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1 Deskriptif Statistik**

| Descriptive Statistics |    |         |         |        |                |
|------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
| KKK (X1)               | 70 | 50.00   | 72.00   | 60.314 | 5.385          |
| LK (X2)                | 70 | 25.00   | 45.00   | 33.685 | 4.315          |
| KK (Y)                 | 70 | 27.00   | 46.00   | 34.785 | 3.467          |
| Valid N (listwise)     | 70 |         |         |        |                |

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan uji deskriptif menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 50,00 dan nilai max sebesar 72,00, Adapun mean sebesar 60,314 serta nilai standar deviasi sebesar 5,385. Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai min sebesar 25,00 dan nilai max sebesar 45,00, Adapun mean sebesar 33,685 serta nilai standar deviasi sebesar 4,315. Adapun variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai min sebesar 27,00 dan nilai max sebesar 46,00, Adapun rata-rata sebesar 34,785 serta nilai standar deviasi sebesar 3,467.

### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian dilakukan dengan mengkorelasi skor tiap item pada skor totalnya yang mana hasil dari rhitung masing-masing butir oertanyaan adalah lebih besar dibandingkan dengan rtabel yaitu 0,2352. Berikut rincian hasil perhitungan validitas:

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Indikator | Rhitung | Keterangan |
|----------|-----------|---------|------------|
| X1       | X1.1      | 0,434   | Valid      |
|          | X1.2      | 0,578   | Valid      |
|          | X1.3      | 0,495   | Valid      |
|          | X1.4      | 0,639   | Valid      |
|          | X1.5      | 0,494   | Valid      |
|          | X1.6      | 0,551   | Valid      |
|          | X1.7      | 0,624   | Valid      |
|          | X1.8      | 0,656   | Valid      |
|          | X1.9      | 0,526   | Valid      |
|          | X1.10     | 0,633   | Valid      |
|          | X1.11     | 0,457   | Valid      |
|          | X1.12     | 0,482   | Valid      |
|          | X1.13     | 0,701   | Valid      |
|          | X1.14     | 0,661   | Valid      |
|          | X1.15     | 0,526   | Valid      |
| X2       | X2.1      | 0,479   | Valid      |
|          | X2.2      | 0,551   | Valid      |
|          | X2.3      | 0,330   | Valid      |
|          | X2.4      | 0,473   | Valid      |
|          | X2.5      | 0,452   | Valid      |
|          | X2.6      | 0,562   | Valid      |

|   |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|
|   | X2.7  | 0,526 | Valid |
|   | X2.8  | 0,452 | Valid |
|   | X2.9  | 0,540 | Valid |
|   | X2.10 | 0,400 | Valid |
| Y | Y1.1  | 0,349 | Valid |
|   | Y1.2  | 0,518 | Valid |
|   | Y1.3  | 0,537 | Valid |
|   | Y1.4  | 0,370 | Valid |
|   | Y1.5  | 0,358 | Valid |
|   | Y1.6  | 0,415 | Valid |
|   | Y1.7  | 0,464 | Valid |
|   | Y1.8  | 0,388 | Valid |
|   | Y1.9  | 0,504 | Valid |
|   | Y1.10 | 0,482 | Valid |

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan pada uji validitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa ekspresi umum setiap variabel dalam temuan ini mempunyai nilai rhitung > rtabel 0,2352. Oleh karenanya, dapat disimpulkan pada seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat dilanjutkan.

### Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada suatu pernyataan dalam kesioner dapat dikatakan reliabel apabila diatas 0,600. Berikut ialah hasil dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                          | Hasil Uji | Keterangan |
|----|-----------------------------------|-----------|------------|
| 1  | Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) | 0,866     | Reliabel   |
| 2  | Lingkungan Kerja (X2)             | 0,643     | Reliabel   |
| 3  | Kepuasan Kerja (Y)                | 0,637     | Reliabel   |

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Melihat hasil uji reliabilitas diatas terlihat nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu, jika dipastikan reliabel, maka dapat dikatakan penelitian lebih lanjut dapat dilakukan.

### Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini terdapat asumsi klasik yang dipergunakan sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas alitas digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dengan SPSS versi 25 dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.23818506              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .075                    |
|                                  | Positive       | .050                    |
|                                  | Negative       | -.075                   |
| Test Statistic                   |                | .075                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Uji normalitas dapat dinyatakan normal apabila Tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Adapun normalitas dapat dilihat dari sample *kolomogrov-smirnov*. Tingkat signifikan menunjukkan  $0,200 > 0,05$  maka data berdistribusi normal. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan sebagai suatu penelitian.

## 2. Uji Multikolinieritas

Penelitian ini melakukan uji multikolinieritas dengan memperhatikan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai  $VIF < 10$  dan *tolerance value*  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model                        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       | Collinearity Statistics |              |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|--------------|
|                              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.                    | ToleranceVIF |
|                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |                         |              |
| 1(Constant)                  | 21.065                      | 4.562      |                           | 4.617 | .000                    |              |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja | .139                        | .285       | .215                      | 2.636 | .000                    | .751 1.331   |
| Lingkungan Kerja             | .159                        | .406       | .198                      | 2.503 | .000                    | .751 1.331   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diketahui  $VIF X1$  dan  $X2$  adalah 1,331 dan nilai *tolerance value*  $0,751 > 0,1$  maka data tidak terjadi multikolinieritas. Oleh karena itu berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas dapat disimpulkan bawa data yang digunakan pada penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser yang apabila hasil signifikan dari variabel independent  $< 0,05$  dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Berikut dibawah ini hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Model                        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       | t    | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
|                              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Beta  |      |      |
|                              | B                           | Std. Error |                           |       |      |      |
| 1(Constant)                  | 21.065                      | 4.562      |                           | 4.617 | .000 |      |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja | .139                        | .285       | .215                      | 2.636 | .000 |      |
| Lingkungan Kerja             | .159                        | .406       | .198                      | 2.503 | .000 |      |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil uji glejser nilai heteroskedastisitas pada signifikan menunjukkan kualitas keseimbangan kehidupan kerja  $0,285 > 0,050$  yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun kualitas pelayanan klaim  $0,406 < 0,050$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan penelitain ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

## 4. Uji autokorelasi

Berikut hasil uji autokorelasi pada penelitian ini:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                 |                             |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .358 <sup>a</sup> | .128     | .102            | 3.28616                     | 1.915         |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Pada penelitian ini diketahui bahwa  $d = 1,915$ , kemudian  $d U = 1,6715$ , adapun  $4 - dU = 4 - 1,6715 = 2,3285$ . Hasil tabel menunjukkan bahwa  $dU < d < 4 - dU$  atau  $1,6715 < 2,3285$ . Maka hipotesis diterima yang artinya tidak terdapat autokorelasi.

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian dipergunakan dalam menganalisis pengaruh pernyataan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda oleh bantuan SPSS versi 25 sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup>    |                             |            |                           |       |      |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                              | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1(Constant)                  | 21.065                      | 4.562      |                           | 4.617 | .000 |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja | .139                        | .285       | .215                      | 2.636 | .000 |
| Lingkungan Kerja             | .159                        | .406       | .198                      | 2.503 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan asil analisis regresi linier berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \times X_1 + b_2 \times X_2$$

$$= 4,562 + 0,285 + 0,406$$

B1 sebesar 0,085 menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y) menafsirkan setiap terjadi kenaikan satuan variabel keseimbangan kehidupan kerja maka akan mempengaruhi loyalitas kepuasan kerja 0,285. Begitupun b2 sebesar 0,406 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y) yang berarti bahwa setiap terjadi kenaikan satuan variabel lingkungan kerja maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerjasebesar 0,406.

### 1. Uji t

Uji t pada penelitian dilakukan guna menguji pengaruh secara parsial dari tiap variabel independen dan dependen. Adapun hasil uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Hasil Uji T dari X1 terhadap Y**

| Coefficients <sup>a</sup>    |                             |            |                           |       |      |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                              | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1(Constant)                  | 21.065                      | 4.562      |                           | 4.617 | .000 |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja | .139                        | .285       | .215                      | 2.636 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Hipotesis 1:

Terdapat Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (a/2:n-k-1) \\
 &= t (0,05/2:70-3-1) \\
 &= 0,025 : 64 \\
 &= 1,995
 \end{aligned}$$

Sesuai dengan tabel hasil uji t memberi hasil bahwa nilai signifikansi keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $2,636 > 1,974$  t tabel. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Hipotesis 2:

Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 4. 10 Hasil Uji T dari X2 terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1 (Constant)     | 21.065                      | 4.562      |                           | 4.617 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .159                        | .406       | .198                      | 2.503 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (a/2:n-k-1) \\
 &= t (0,05/2:172-3-1) \\
 &= 0,025 : 168 \\
 &= 1,974
 \end{aligned}$$

Sesuai dengan tabel hasil uji t memberi hasil bahwa nilai signifikansi penanganan kerja lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $2,503 > 1,974$  t tabel. Maka H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

## 2. Uji F

Uji F pada penelitian dilakuakn untuk mengetahui pengaruh pernyataan keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil uji F pada penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |       |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1 Regression       | 106.263        | 2  | 53.131      | 4.920 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 723.523        | 67 | 10.799      |       |                   |
| Total              | 829.786        | 69 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Hipotesis 3:

Terdapat Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Diketahui bahwa  $f$  tabel = 3,05. Melihat pada tabel hasil uji  $f$  menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $f$  hitung  $4,920 >$  nilai  $f$  tabel  $3,132$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima mengartikan terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel independen yaitu kepuasan kerja. Adapun hasil uji koefisien determinasi dari hasil olah penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                 |                             |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .358 <sup>a</sup> | .428     | .428            | .402                        | 3.28616       |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,428 atau 42,80%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel penanganan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,428 atau 42,80%.

### PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ini sebagai berikut:

a. Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) yang mana dari hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $2,636 >$   $1,974$ . Sehingga dapat ditarik adanya kesimpulan variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) secara parsial dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Temuan ini sejalan dengan Fitriani & Sudiro (2021) dalam menemukan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di sektor jasa. Putri & Kurniawan (2020) dalam jurnal ilmiah manajemen menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Silaban & Margaretha (2021) dengan judul *The Impact Work Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia* menunjukkan bahwa work life balance berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 8,3%, dan memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan sebesar 4,4%. Selain itu, Mohamud (2021) dengan judul *Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction of Female Employee in Health Sector*, bahwa temuannya mengindikasikan keseimbangan kehidupan kerja para karyawan berada pada tingkat yang dapat diterima dan mereka merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Selain itu Widodo & Ningsih (2023) menegaskan bahwa perusahaan yang mendukung fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan karyawan mampu meningkatkan retensi dan kepuasan kerja secara signifikan.

Karyawan yang merasa memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik berdampak positif pada produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya,

ketidakseimbangan dapat menyebabkan burnout, penurunan produktivitas, dan peningkatan turnover. Bagi PT Astrido Pacific Finance, rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dapat meningkatkan risiko kehilangan talenta, yang berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta potensi penurunan reputasi perusahaan di pasar tenaga kerja.

Perusahaan perlu memperhatikan indikator time balance, involvement balance, dan satisfaction balance untuk memastikan keseimbangan kehidupan kerja. Misalnya, kebijakan seperti jadwal kerja fleksibel atau sistem kerja hybrid dapat membantu karyawan mengelola waktu mereka dengan lebih baik. Program kesejahteraan mental, seperti konseling atau pelatihan manajemen stres, juga dapat mengurangi tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan yang merasa terbebani. Dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, PT Astrido Pacific Finance dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan melalui tenaga kerja yang lebih produktif dan loyal.

- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) yang mana dari hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $2,503 > 1,974$ . Sehingga dapat ditarik adanya kesimpulan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian lain dari Prasetyo & Lestari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ergonomis dan hubungan sosial yang positif berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sari & Nugroho (2022) dalam jurnal administrasi bisnis menemukan bahwa lingkungan kerja fisik maupun psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan manufaktur. Adapun Ramdani & Septiani (2023) menyimpulkan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Siahaan (2022) dengan judul *Effect Of Work Environment On Employee Satisfaction With Work Communication As Intervening Variable*, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Lasmi Kartika. Adapun Basalamah (2021) dengan judul *The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction*, Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Samwita & Hikmah (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Southlinks Country Club* Batam, Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik dan psikologis cenderung lebih fokus dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Namun, ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, konflik interpersonal, dan potensi peningkatan turnover. Bagi PT Astrido Pacific Finance, lingkungan kerja yang kurang optimal dapat menghambat efisiensi operasional dan meningkatkan biaya akibat ketidakhadiran atau pergantian karyawan.

Perusahaan perlu fokus pada indikator lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja, serta lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan antar karyawan dan dukungan dari atasan. Misalnya, peningkatan fasilitas kerja, seperti peralatan yang lebih modern atau ruang kerja yang lebih ergonomis, dapat mengatasi keluhan karyawan. Selain itu, pelatihan kepemimpinan untuk atasan dan kegiatan team-building dapat memperkuat hubungan antar karyawan. Dengan menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung, PT Astrido Pacific Finance dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendukung stabilitas keuangan dan pertumbuhan bisnis.

- c. Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) yang mana dari hasil pengujian diperoleh nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel,  $4,920 > 3,132$ . Sehingga dapat ditarik adanya kesimpulan variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

Temuan ini selaras dengan Hidayati & Wijaya (2021) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang sehat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Yuliana & (2022) juga membuktikan bahwa kombinasi dari keseimbangan waktu dan suasana kerja yang nyaman akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih antusias dan puas. Rahmani & Nurnida (2022) dengan judul Pengaruh *Work life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh tersebut signifikan, dengan kontribusi sebesar 59,8%. Lalu, Runtu & Asaloei (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado, secara simultan, lingkungan kerja dan *work life balance* memberikan kontribusi positif sebesar 91,2% terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Maslichah & Hidayat (2017) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016), hal ini ditunjukkan oleh nilai adjusted R square sebesar 0,805, yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 80,5%.

Kombinasi keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja tim, meningkatkan konflik internal, dan menghambat pencapaian target perusahaan, terutama dalam sektor pembiayaan konsumen yang membutuhkan pelayanan pelanggan yang optimal. Sebaliknya, peningkatan kepuasan kerja melalui kedua variabel ini dapat memperkuat reputasi PT Astrido Pacific Finance sebagai tempat kerja yang menarik, mendukung pertumbuhan bisnis, dan menjaga stabilitas keuangan perusahaan dalam konteks ekonomi yang kompetitif.

PT Astrido Pacific Finance perlu mengintegrasikan kebijakan yang mendukung work-life balance dan lingkungan kerja untuk menciptakan tenaga kerja yang puas dan berkinerja tinggi. Misalnya, kebijakan seperti cuti yang memadai, program kesejahteraan karyawan, dan peningkatan fasilitas kerja dapat mengatasi keluhan minoritas responden. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan komunikatif dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan atasan, yang merupakan indikator penting dalam lingkungan kerja non-fisik. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak pada efisiensi operasional dan daya saing di pasar.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang usai dilakukan mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Astrido Pacific Finance. Maka dapat menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel independen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Astrido Pacific Finance. Hasil

- ini berarti perusahaan harus memperhatikan time balance, involvement balance, dan satisfaction balance untuk memastikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan terpenuhi, hal ini merupakan indikator dalam merefleksikan variabel keseimbangan kehidupan kerja. Serta karyawan perlu efektif dan efisien dalam bekerja sehingga tugas dan tanggung jawab terlaksana dengan maksimal dan emosional lebih terjaga, hal ini merupakan indikator dalam merefleksikan variabel kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja sebagai variabel independen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Astrido Pacific Finance. Hasil ini berarti perusahaan harus memfasilitasi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan baik dari segi tata ruang kantor, sarana dan prasarana serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, hal ini merupakan indikator dalam merefleksikan variabel lingkungan kerja. Serta karyawan perlu ikut menjaga fasilitas perusahaan dan memberikan saran yang mendukung perusahaan serta saling menjaga keharmonisan hubungan kerja dan menghargai antar karyawan, hal ini merupakan indikator dalam merefleksikan variabel kepuasan kerja.
  3. Keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Astrido Pacific Finance. Hasil ini berarti penerapan keseimbangan kehidupan kerja yang efisien serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antani, I. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Badan Pusat Statistik. (2022). Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2022. BPS Indonesia. <https://www.bps.go.id/publication/2022/11/30/sakernas-2022.html>
- Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Fatwikingasih, N. (2020). *Teori Psikologi Kepribadian Manusia*. Penerbit Andi.
- Fitriani, R., & Sudiro, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 115-124.
- GoodStats. (2024). Mayoritas Pekerja RI Merasa Puas dengan Pekerjaannya. <https://data.goodstats.id> (<https://data.goodstats.id/statistic/mayoritas-pekerja-ri-merasa-puas-dengan-pekerjaannya-fvs7l>)
- Hanaysha, J. R. (2021). *Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment*. *Journal of Workplace Learning*, 33(1), 1-17. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2020-010>
- Harras, H. (2025). Peran Lingkungan kerjadan Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 294-303. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i1.1046>
- Hidayati, A., & Wijaya, R. (2021). Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 5(2), 104-113.
- Munandar, A. (2021). Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 12-24. <https://doi.org/10.52802/twd.v5i1.118>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Prasartika, B., & Repi, A. A. (2021). Gambaran work-life balance pada mompreneur. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 9(2), 112-125.

<https://doi.org/10.33508/exp.v9i2.2910>

- Prasetyo, R., & Lestari, M. (2019). Pengaruh Lingkungan kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal MSDM*, 7(3), 88-97.
- Putri, A. R. R., Gunawan, A., Widyaningrum, D. A., & Kamilah, R. (2024). Pengaruh Pembinaan Sdm Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Perubahan Ekonomi*, 8(12).
- Putri, A. S., & Kurniawan, D. (2020). Work Life Balance dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 56-65.
- Ramdani, F., & Septiani, N. (2023). Hubungan Antara Lingkungan kerjadan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 67-75.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sari, L., & Nugroho, Y. (2022). Lingkungan kerjadan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 129-138.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Seruni, S., Hikmah, N., & Hidayat, N. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kreativitas Guru: Strategi Manajemen Sekolah untuk Menciptakan Lingkungan kerjayang Mendukung. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 13322-13328.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi: Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71-77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Tjitra, H., Murniati, J., & Panggabean, H. (2020). *Be Global: Kiat Sukses Berkompetisi Global*. Elex Media Komputindo.
- Winarsunu, T. (2024). *Psikologi keselamatan kerja*. UMMPress.
- Yuliana, N., & Ramadhani, D. (2022). Work Environment dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 7(4), 231-242