

## Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance*

Melvina Halim<sup>1</sup>, Hery Winoto Tj<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Krida Wacana

e-mail: [melvina.312019098@civitas.ukrida.ac.id](mailto:melvina.312019098@civitas.ukrida.ac.id)

### Abstrak

Lingkungan kerja merupakan salah satu dari banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk memiliki pengaruh positif pada kinerja seseorang, lingkungan tempat kerja harus dipertimbangkan. Selain menciptakan lingkungan kerja yang baik, salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan sistem *work-life balance*. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bahkan sampai dengan *resign* yaitu ketidakpuasan kerja karyawan. Pada kasus ini peneliti ingin meneliti bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja di PT. Vilo Kreasi Rasa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Vilo Kreasi Rasa. Pengumpulan sampel yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk google form yang berjumlah 167 responden. Metode analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Software Stistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

### Abstract

The work environment is one of the many things that affect a person's performance. To have a positive influence on one's performance, the workplace environment must be considered. In addition to creating a good work environment, one of the efforts to maintain and maintain good employee performance is a work-life balance system. One of the factors that affect employee performance even to resign is employee job dissatisfaction. In this case the researcher wanted to examine how the influence of the Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction at PT. Vilo Creation of Taste. This study aims to analyze the effect of the physical work environment, non-physical work environment, and work-life balance on job satisfaction. This research was conducted on employees of PT. Vilo Creation of Taste. The sample collection used was by distributing questionnaires in the form of a Google form with a total of 167 respondents. The method of analysis was carried out using Software Stistical Package for Social Science (SPSS) version 26. From the results of this study it can be concluded that the non-physical work environment and work-life balance have a significant influence on job satisfaction, while the work environment physical appearance has no effect on employee job satisfaction.

**Keywords:** *Work Environment, Work-life Balance, Job Satisfaction.*

### PENDAHULUAN

Tujuan utama perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan setinggi – tingginya agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan lain juga. Menyediakan tempat kerja yang

aman dan sehat bagi karyawannya adalah contoh bagaimana sebuah perusahaan dapat mempertahankan dirinya dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat saat bisnis itu tumbuh atau berkembang. Tidak mungkin memisahkan individu dan aktivitas dari upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jantung dari segala sesuatu yang dilakukan bisnis yaitu manusia, dan mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuannya. Pada akhirnya, tidak ada pengganti manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting untuk mencapai tujuan organisasi, dan manajemen dan administrasi yang tepat dari sumber daya ini sangat penting. Lingkungan kerja merupakan salah satu dari banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Memiliki lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kesuksesan seseorang. Untuk memiliki pengaruh positif pada kinerja seseorang, lingkungan tempat kerja harus dipertimbangkan. Lokasi kerja yang memberikan kenyamanan lebih akan menimbulkan rasa sejahtera pada karyawan.

Ada lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam bekerja. Orang akan merasa lebih baik tentang diri dan pekerjaan mereka jika berada di lingkungan kerja yang sehat dan aman. Sebagai hasil dari pengurangan ketidakhadiran karena hari libur yang lebih sedikit, peningkatan produktivitas, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar, keuntungan lingkungan kerja yang sehat dan aman akan diperoleh selain rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih tinggi karena peningkatan citra perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan suasana yang aman, nyaman, akomodatif, dan menyenangkan dalam bekerja.

Salah satu masalah yang sering muncul mengenai sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan beberapa faktor, baik faktor dari dalam, maupun luar perusahaan, dengan menurunnya kinerja karyawan tentu mengakibatkan menurun pula hasil serta kualitas produk yang dihasilkan, tentunya dapat menjadikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan industri yang serupa di wilayah tersebut. Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan karena tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work-life balance*. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan sistem *work-life balance*.

## METODE

Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner tertutup kepada karyawan di PT. Vilo Kreasi Rasa dengan menggunakan skala *Likert* Ordinal dari skor "1 – 5" yang menerangkan "Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju". Model penelitian ini adalah penelitian kuantitatif di mana hasil penelitian bisa dicapai dengan menggunakan statistik dengan bantuan program SPSS versi 26. Peneliti menggunakan teknik *random sampling kuota* yang berarti pengambilang sampel secara acak di mana setiap populasi memiliki kesempatan pengambilan sampel yang sama (Firmansyah, 2022). Untuk menentukan sampel minimum yang diperlukan untuk memprediksi rata – rata populasi ( $\mu$ ), dikarenakan ukuran populasi diketahui, maka peneliti dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 2019) :

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

Berdasarkan rumus berikut, maka besaran sampel dapat diukur sebagai berikut :

$$n = \frac{250}{1 + 250 \times (0.05)^2} = 153$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin di atas, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 153 sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung dari setiap pernyataan yang ada. Pemilihan r tabel berdasarkan nilai df (degree of freedom) = n – 2. Nilai

(n) diperoleh dari total responden, sehingga dalam penelitian ini menggunakan  $df = 167 - 2 = 165$ . Dengan nilai signifikansi 0,05 dan  $df$  sebesar 0,1277.

**Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Ket.
X1.1	0,1277	0,636	Valid
X1.2	0,1277	0,665	Valid
X1.3	0,1277	0,620	Valid
X1.4	0,1277	0,583	Valid
X1.5	0,1277	0,749	Valid
X1.6	0,1277	0,736	Valid
X1.7	0,1277	0,756	Valid
X1.8	0,1277	0,685	Valid

**Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik**

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Ket.
X2.1	0,1277	0,604	Valid
X2.2	0,1277	0,669	Valid
X2.3	0,1277	0,773	Valid
X2.4	0,1277	0,664	Valid
X2.5	0,1277	0,760	Valid
X2.6	0,1277	0,733	Valid

**Tabel 3. Uji Validitas *Work-life Balance***

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Ket.
X3.1	0,1277	0,762	Valid
X3.2	0,1277	0,746	Valid
X3.3	0,1277	0,521	Valid
X3.4	0,1277	0,245	Valid
X3.5	0,1277	0,596	Valid
X3.6	0,1277	0,629	Valid

**Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Ket.
Y.1	0,1277	0,540	Valid
Y.2	0,1277	0,567	Valid
Y.3	0,1277	0,800	Valid
Y.4	0,1277	0,789	Valid
Y.5	0,1277	0,809	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas dari setiap variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, *work-life balance*, dan kepuasan kerja dapat dinyatakan valid karena memiliki korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

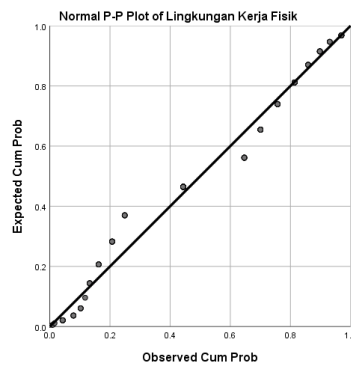
Suatu data dapat dinyatakan reliabel jika memiliki jawaban yang stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam uji ini adalah dengan koefisien *cronbach's alpha* yang di mana pengukurannya menggunakan SPSS. Sebuah kuesioner akan dinyatakan reliabel jika koefisien *cronbach's alpha*  $>$  0,60.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

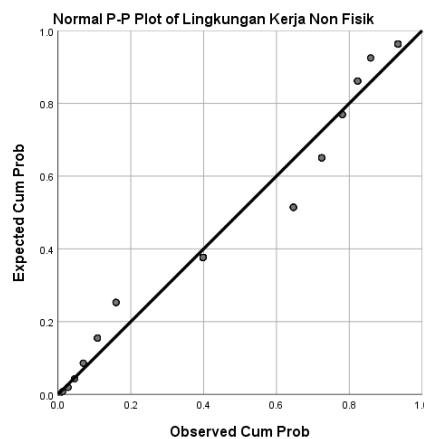
Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
X1	0,829	Reliabel
X2	0,787	Reliabel
X3	0,563	Reliabel
Y	0,748	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel dependen dan independen dinyatakan reliabel, karena memiliki koefisien masing – masing variabel > 0,60 yang di mana syarat dari *cronbach's alpha*. Maka dari itu setiap variabel dependen dan independen sudah teruji reliabilitasnya dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

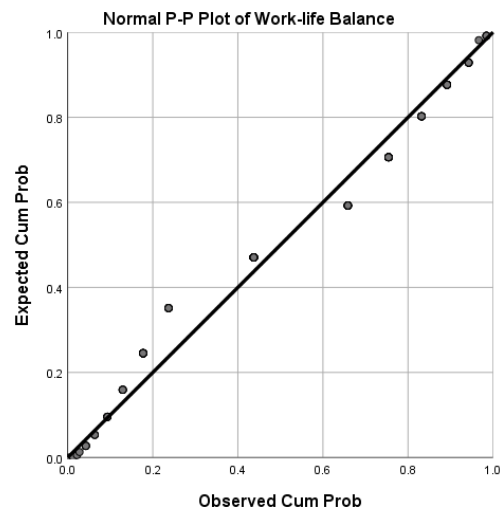
### Uji Normalitas



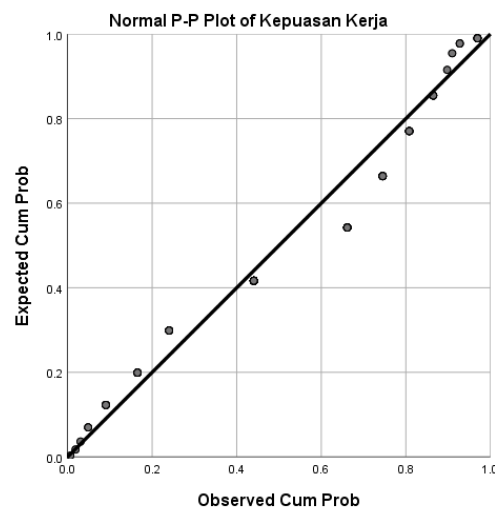
**Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Lingkungan Kerja Fisik**



**Gambar 3. Grafik Uji Normalitas Lingkungan Kerja Non Fisik**



**Gambar 4. Grafik Uji Normalitas *Work-life Balance***



**Gambar 5. Grafik Uji Normalitas Kepuasan Kerja**

Berdasarkan gambar – gambar di atas menunjukkan bahwa titik – titik berada di dekat garis diagonal. Maka dari itu data ini dinyatakan terdistribusi dengan normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk menguji dan memastikan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Di dalam penelitian ini uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berikut adalah kriteria *VIF* dan *TOL* :

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* > 10 maka dikatakan bahwa terdapat multikolinearitas.

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

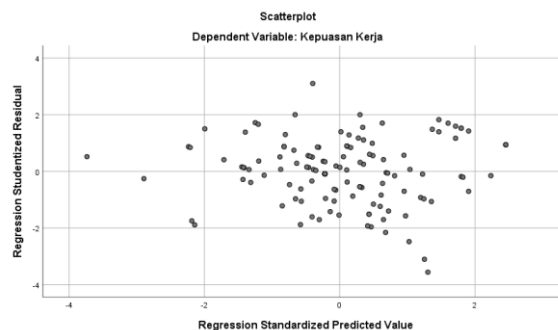
Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Model	B	Std. Error	Beta	t	sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,770	1,788		-0,990	0,324		
	X1	0,058	0,058	0,075	0,993	0,322	0,594	1,683
	X2	0,396	0,081	0,358	4,905	0,000	0,642	1,557
	X3	0,346	0,070	0,356	4,972	0,000	0,669	1,494

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel independen > syarat nilai *tolerance* yaitu 0,10. Nilai *VIF* pada tabel di atas juga menunjukkan < 10. Maka dari itu dapat disimpulkan data ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat gambar melalui grafik scatterplot. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pola tertentu di dalam grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, kita dapat menganalisis sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, contohnya seperti titik – titik yang membentuk pola secara teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka dapat kita simpulkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik tersebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat kita simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 6. Grafik Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot dapat dinyatakan tidak memiliki pola, gelombang, dan pola – pola yang ada tersebar di atas dan di bawah titik 0 yang mana dapat disimpulkan bahwa data ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t – 1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin – Watson (*DW test*).

Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan d :

1. Jika  $0 < d < dL$ , berarti ada autokorelasi positif.

2. Jika  $4 - dL < d < 4$ , berarti ada auto korelasi negatif.
3. Jika  $2 < d < 4 - dU$  atau  $dU < d < 2$ , berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif.
4. Jika nilai  $du < d < 4 - du$  maka tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 7. Uji Autokorelasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,664 <sup>a</sup>	0,441	0,431	2,381	2,182

Berdasarkan Tabel 7. diketahui bahwa nilai  $d = 2,182$ . Nilai ini lebih kecil dari  $dU$  yang di mana  $dU = 1,7836$ . Nilai  $d$  juga lebih besar dari  $4 - dU$  di mana  $4 - dU = 2,2164$ . Sederhananya, nilai  $d$  sebesar  $2,182$  terletak di antara nilai  $dU$  dan  $4 - dU$  sebesar  $1,7836$  dan  $2,2164$  ( $dU < d < 4 - dU$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2018)

Berikut adalah kriteria perhitungan uji t :

1. Jika  $p\text{-value} < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika  $p\text{-value} > 0,05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka dapat diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Uji t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	-1,770	1,788		-0,990	0,324
	X1	0,058	0,058	0,075	0,993	0,322
	X2	0,396	0,081	0,358	4,905	0,000
	X3	0,346	0,070	0,356	4,972	0,000

Dalam penelitian ini  $t \text{ tabel} = 1,97427$

Berdasarkan Tabel 8. dapat dijabarkan bahwa :

1. X1 (Lingkungan Kerja Fisik) memiliki signifikansi sebesar  $0,322 > 0,05$ , dan  $t \text{ hitung} = 0,993 < t \text{ tabel} = 1,97427$ . Maka dapat diartikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan.
2. X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan  $t \text{ hitung} = 4,905 > t \text{ tabel} = 1,97427$ . Maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. X3 (*Work-life Balance*) memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan  $t \text{ hitung} = 4,972 > t \text{ tabel} = 1,97427$ . Maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Uji F

Uji F ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Berikut adalah kriteria dari uji F :

1. Jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  , dan F hitung  $> F$  tabel, maka seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$  , dan F hitung  $< F$  tabel, maka seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 9. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	sig.
1	<i>Regression</i>	729,486	3	243,162	42,908	0,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	923,736	163	5,667		
	<i>Total</i>	1653,222	166			

Dalam penelitian ini F tabel = 2,660061

Berdasarkan Tabel 9. dapat dilihat nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan F hitung = 42,908  $> F$  tabel = 2,660061. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada Tabel 8. juga menyatakan nilai *unstandardized coefficients B* lingkungan kerja fisik (X1) = 0,058 yang berarti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian Aruan (2015), dan Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Namun, berbeda pada tingkat signifikansi di mana pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan. Namun lingkungan kerja fisik tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Vilo Kreasi Rasa. Hal ini dikarenakan mayoritas responden yang memberikan jawaban berlokasi di *store* yang di mana *store* dari PT. Vilo Kreasi Rasa cukup tersebar di Pulau Jawa, sehingga tidak semua responden merasakan hal yang sama di lokasi tempat bekerjanya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada Tabel 8. juga menyatakan nilai *unstandardized coefficients B* lingkungan kerja non fisik (X2) = 0,396 yang berarti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



Hasil penelitian ini sama seperti penelitian Aruan (2015), Wibowo (2014), dan Aliya (2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja.

Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan akumulasi dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa skor pernyataan tertinggi yaitu "Timbulnya keakraban sesama karyawan" pada indikator "Hubungan Kerja Karyawan dengan Rekan Kerja". Semakin tinggi tingkat keakraban sesama karyawan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa PT. Vilo Kreasi Rasa memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik untuk karyawannya.

### **Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. juga menyatakan nilai *unstandardized coefficients B work-life balance* (X3) = 0,346 yang berarti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian Aliya (2020), dan Rondonuwu (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

Hal ini berarti *work-life balance* akan berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan akumulasi dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa skor pernyataan tertinggi yaitu "Saya mudah membagi waktu antara kepentingan pekerjaan dengan kepentingan pribadi" pada indikator "Keseimbangan waktu (time balance)". Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Vilo Kreasi Rasa memiliki keseimbangan waktu antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi dengan sangat baik.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik, *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari hasil penelitian terhadap 167 responden yang bekerja di PT. Vilo Kreasi Rasa, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan PT. Vilo Kreasi Rasa. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan PT. Vilo Kreasi Rasa. Semakin baik lingkungan kerja non fisik terutama hubungan kerja dengan sesama karyawan, maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.
3. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan PT. Vilo Kreasi Rasa. Semakin tinggi keseimbangan dalam kehidupan bekerja (*work-life balance*), maka kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84-95.
- Amalia, P., T. H. W., & Tecoalu, M. (2023). *The effect of work culture and work environment on employee loyalty through work stress as a media variable at PT.OMFI. Enrichment: Journal of Management*, 13(3), 2721-7787.

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141-162
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Jauri, I. P., T. H. W., & Tecoalu. M. (2022). Pengaruh Kompensasi & Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Perusahaan Pengolahan Uang Rupiah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3). 22-32.
- Ramadhani, M. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-38.
- Sedarmayanti, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (3rd ed.). Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT. Caps.
- T. W. H., & Tecaolu. M. (2022). *The Effect of Organizational Culture, Work Stress, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Job Satisfaction. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 5(2), 12659-12665.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.).
- Wibowo, M., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1-9