

# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. KEMENANGAN JAYA

Eggar Tanjung

Tanjungg24@gmail.com

Kristin Handayani ,S.SI, M.M

Kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

Kwik Kian Gie School of Business

## ABSTRAK

Kepuasan kerja dapat timbul selaku dampak dari kondisi kerja yang terdapat pada sebuah lingkup organisasi pekerjaan. Lingkungan kerja ialah salah satu lokasi di mana pekerja menghabiskan sebagian waktunya untuk merampungkan pekerjaan mereka serta rehat sebentar dari kegiatan bekerja. Tiap korporasi mempunyai strategi persaingan guna mempertahankan dirinya di era globalisasi sekarang. Globalisasi memacu sebuah korporasi semakin efektif serta efisien dalam mengikuti berbagai perubahan yang timbul secara cepat. Strategi yang diimplementasi bisa melalui pengembangan serta peningkatan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai ini bisa dilaksanakan melalui *work life balance* yang baik, lingkungan kerja yang baik serta diberikannya kompensasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Kemenangan Jaya objek penelitian ini adalah karyawan PT. Kemenangan Jaya, dengan 46 responden Teknik pengambilan sampel yang digunakan non-probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji R<sup>2</sup>

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah *Work-Life Balance* tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja.

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

## ABSTRACT

*Job satisfaction can arise as an impact of the working conditions contained in a scope of work organization. The work environment is one of the locations where workers spend part of their time to complete their work and take a break from work activities Each corporation has a competitive strategy to maintain itself in the current era of globalization. Globalization encourages a corporation to be more effective and efficient in following the various changes that arise quickly. The strategy implemented can be through the development and improvement of employee performance. In improving employee performance, this can be done through a good work-life balance, a good work environment and compensation.*

*This study aims to determine the effect of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction of PT Kemenangan Jaya, the object of this research is PT Kemenangan Jaya employees, with 46 respondents The sampling technique used was non-probability sampling. The data analysis*



techniques used are validity test, reliability test, descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, F test, and R2 test.

The conclusion of the results of this study is that Work-Life Balance has no positive effect on Job Satisfaction and the Work Environment has a positive effect on Job Satisfaction.

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

## 1: PENDAHULUAN

Modernisasi sebagaimana yang tengah terjadi sekarang, menjadikakompetisi antara pelaku bisnis Kian mengalami peningkatan sejalan dengan laju pertumbuhan perekonomian global. Tiap korporasi terpacu memperoleh keuntungan yang optimal melalui pemakaian sumber daya yang seminim mungkin, kendati tekanan kompetitif kian menguat dari sebelumnya. Diantara seluruh sumber daya yang dilibatkan menyokong korporasi, sumber daya manusia berkontribusi sangat dominan. Manusia senantiasa mengambil peranan dominan serta aktif pada tiap aktivitas organisasi disebut manusia merupakan perencana, pelaku serta penentu terealisasinya tujuan organisasi. Karenanya nampak bahwasanya tidak mudah untuk suatu korporasi dalam beroperasi secara lancar serta mendapatkan target, apabila pegawainya tidak bisa mengeksekusi fungsi serta tugasnya secara baik. Menghadirkan serta memelihara kepuasan kerja pegawai ialah usaha yang terpenting untuk keberlangsungan korporasi. Hal tersebut disebabkan pegawai yang memiliki kepuasan berpengaruh positif untuk korporasi, sebagaimana peningkatan produktivitas serta efisiensi (Falentiyo & Nasikah, 2022)

Salah satu fenomena dari PT KEMENANGAN JAYA merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tanggal 26 Maret 1990 di Tanjung Priok, Jakarta Utara. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa. Yakni kegiatan usaha transportasi, menerima atau menyerahkan barang dari atau ke Gudang, kegiatan perusahaan ini berfokus pada proses



pengantaran barang untuk export dan import. Proses pengantaran barang untuk export yakni PT Kemenangan Jaya mengambil barang untuk export di Gudang customer, kemudian di antar ke pelabuhan untuk export ke negara tujuan. Lalu proses pengantaran barang untuk import yakni PT Kemenangan Jaya mengambil barang yang di import customer di pelabuhan, kemudian barang tersebut di antar ke gudang customer.

Namun keadaan yang dialami berkaitan dengan relasi antara pegawai memperlihatkan terdapatnya relasi kerja antara karyawan yang kurang memberi dukungan terhadap usaha pihak manajemen untuk membangun relasi kerja yang baik terlebih lagi antar pegawai. Realita itu sendiri bisa terbukti melalui terdapatnya beberapa kelompok kerja serta masing-masingnya kurang memberi dukungan serta kemudian berujung dengan komunikasi antar pegawai tidak bisa berlangsung dengan optimal. Sikap antara pegawai yang kurang baik itu sendiri dapat diperlihatkan dengan terdapatnya kompetisi antara pegawai untuk memperebutkan simpati dari atasan, Melalui penggunaan beragam cara disertai harapan atasan senantiasa memperhatikan kehadiran seorang pegawai itu sendiri. Realita itu sendiri membuat kepuasan kerja pegawai di korporasi mengalami gangguan serta berujung dengan terpengaruhnya capaian terhadap kinerja korporasi. Kepuasan kerja ialah sikap karyawan pada pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, upah yang diterima dalam bekerja serta berbagai hal terkait dengan faktor psikologis serta fisik. Pegawai yang mendapat kepuasan ketika menjalankan kinerjanya bisa berkinerja secara baik, dipenuhi semangat, aktif serta bisa meraih prestasi lebih baik dari karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja (Satriansyah 2019).





Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. (Maslichah et al., 2017)

Lingkungan kerja mempunyai dampak yang begitu penting untuk pegawai pada sebuah korporasi ataupun emiten. Lingkungan kerja yang baik bisa mempermudah pegawai untuk merampungkan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja menjadi sebuah wadah di mana pekerja ataupun pegawai menghabiskan separuh Waktu mereka guna merampungkan pekerjaan yang dibebankan padanya serta rehat sebentar dari kegiatan bekerja.

## 2: Tinjauan Pustaka

### 2.1 Work-Life Balance

*Work-life balance* ialah kondisi ketika seorang individu bisa mengatur serta membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan berkeluarga serta pertanggungjawaban lain. Keadaan ini membantu supaya tidak dialami konflik antara pekerjaan dengan kehidupan personal. Konklusinya ialah sebuah keadaan ketika seorang pegawai dapat memajemen energi serta waktu yang seimbang antara pekerjaan, rekreasi, kehidupan personal serta kehidupan keluarga. Apabila seseorang individu mempunyai work life balance, mereka bisa semakin produktif. Hal tersebut dikarenakan keadaan yang orang itu sendiri rasakan cukup mendukung serta meningkatkan kepuasan mereka untuk bekerja. Di samping itu, dirinya pula semakin memiliki kreativitas dikarenakan mempunyai energi, waktu serta modal yang berlebih dalam menjalankan sesuatu yang disenanginya (Nawarcono & Setiono, 2021).

### 2.2 Lingkungan Kerja



Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. (Falentiyo & Nasikah, 2022).

Lingkungan kerja pada sebuah korporasi pasti memperoleh perhatian, hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja berpengaruh langsung pada pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif bisa memberi peningkatan bagi kinerja pegawai serta sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja pegawai. Keadaan lingkungan kerja disebut baik jika seseorang bisa menjalankan aktivitasnya dengan optimal, nyaman, aman serta sehat (Harke et al., 2022b)

Lingkungan Kerja di kategorikan menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001, p. 26) dalam (Wijaya et al., 2021), lingkungan kerja fisik ialah seluruh keadaan fisik di lokasi kerja, yang secara tidak langsung ataupun langsung bisa berdampak bagi kinerja pegawai untuk menjalankan pekerjaannya.

### 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh kondisi yang dialami dan berhubungan dengan relasi kerja, baik relasi dengan pimpinan ataupun relasi dengan sesama rekan



kerja maupun relasi dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sumanti & Firmansyah, 2021)

## 2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap karyawan pada pekerjaan yang berkaitan dengan kerjasama antar karyawan, situasi kerja, upah yang diterima serta berbagai hal terkait dengan faktor psikologis maupun fisik. Pegawai yang mendapat kepuasan ketika bekerja bisa berkinerja secara baik, bersemangat aktif serta bisa meraih prestasi lebih baik dari karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja (Satriansyah 2019).

## 3. Metode

Objek dari penelitian ini yakni pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Lalu yang dijadikan subjek pada riset ini ialah seluruh karyawan PT.Kemenangan Jaya kemudian data tersebut dipergunakan sebagai sumber informasi bagi pengukuran dan menguji variabel bebas yakni *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja

Menurut(Donald R Cooper Pamela S Schindler, 2017) , desain penelitian diakui mempunyai beragam versi definisi, salah satunya ialah selaku cetakan biru bagi koleksi, analisis data serta pengukuran. Ada 8 klasifikasi desain penelitian yakni:

1. Tingkat perumusan masalah (degree of research question crystallization)

Penelitian ini mempergunakan studi formal diawali oleh sebuah hipotesis atau pertanyaan riset yang berikutnya menyertakan prosedur serta spesifikasi Sumber data yang tepat. Studi formal ini ditujukan bagi pengujian hipotesis ataupun jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada batasan permasalahan riset.



2. Metode pengumpulan data (method of data collection)

Penelitian dilangsungkan melalui penyebaran kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan pada koresponden terkait variabel pada riset, lalu menghimpun jawaban dari pertanyaan pada kuesioner itu sendiri.

3. Pengendalian variabel-variabel oleh peneliti (*research control of variable*)

Riset ini disebut pelaku penelitian ex post facto, sebab riset ini dilangsungkan pasca peristiwa setelah fakta ataupun kejadian yang dialami, hingga peneliti tidak bisa melakukan kontrol tubuh terhadap beberapa variabel yang ditelaah serta bersifat tidak dimanipulasi.

4. Tujuan Penelitian (*the purpose of study*)

Penelitian ini terbilang sebagai riset kausal sebab penelitian yang berhubungan dengan pernyataan “pengaruh” dan “seberapa besar pengaruh” variabel independen pada variabel dependen.

5. Dimensi waktu (*the time dimension*)

Riset ini ialah penelitian cross sectional yang benar saat ini hanyalah dilangsungkan dan sekali serta merepresentasi satu periode tertentu.

6. Ruang lingkup topik bahasan (*the tropical scope*)

Penelitian ini mempergunakan desain statistik yang ditujukan guna memperluas studi bukan memperdalamnya. Hipotesis pada riset ini hendak diujikan secara kuantitatif melalui penggunaan uji statistik. Konklusi riset tersaji menurut taraf sejauh apa sampel terdapat keterwakilan dengan taraf validitas atau kekeliruan sampel.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



7. Lingkungan penelitian (*the research environment*)

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian lapangan (field studies), karena subjek dan objek penelitian berada dalam lingkungan nyata dan sebenarnya.

8. Persepsi subjek (*participants perceptual awareness*)

Hasil konklusi dari riset ini tergantung kepada berbagai jawaban yang subjek riset berikan. Dimana persepsi subjek penelitian bisa berdampak bagi hasil penelitian secara tidak nampak. Karenanya penulis berupaya memberi pemahaman pada subjek penelitian agar terhindar dari persepsi buruk pada riset yang tengah peneliti laksanakan.

**Operasional Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator	Skala
Y Kepuasan kerja menurut Robbins (2015) dalam Ningsih & Rijanti (2021)	- Pekerjaan itu sendiri	Interval
	- Gaji	Interval
	- Promosi	Interval
	- Pengawasan	Interval
	- Rekan kerja	Interval

Sumber: Data Diolah, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





### Operasional Variabel *Work-life Balance*

Variabel	Indikator	Skala
X1 <i>Work-Life Balance</i> McDonald dan Bradley (2005)	X1.1 : Keseimbangan	Interval
	Waktu X1.2 :	Interval
	Keseimbangan Keterlibatan	Interval
	X1.3 : Keseimbangan Kepuasan	

Sumber : Data Diolah, 2023

### Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan kerja fisik Sedarmayanti (2001, p. 26) dalam (Wijaya, Kresdianto, & Remiasya, 2021)	X2.1 Pewarnaan	Interval
	X2.2 Penerangan	Interval
	X2.3 Udara	Interval
	X2.4 Bising	Interval
	X2.5 Keamanan	Interval
	X2.6 Kebersihan	Interval

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p><b>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</b></p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>		
<p>Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Sedarmayanti (2001, p. 31)</p> <p>dalam (Wijaya, Kresdianto, &amp; Remiasya, 2021)</p>	<p>X2.1 Hubungan antar karyawan</p> <p>X2.2 Hubungan bawahan dengan atasan</p>	<p>Interval</p> <p>Interval</p>

Sumber : Data Diolah, 2023

### 3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilangsungkan ialah melalui penyebaran kuesioner pada responden bagi pengambilan data primer. Pertanyaan pada kuesioner ini berbentuk tertutup pihak diresponden memberi tanggapannya yang terbatas pada beberapa pilihan jawaban yang sudah ditetapkan. Dari sejumlah pertanyaan yang telah diberi disertai alternatif jawaban yang telah ditetapkan dengan demikian bisa diperoleh data yang sesuai atau relevan dengan penelitian. Kuesioner menurut Sugiyono (2018), ialah teknik penghimpunan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan siapa variabel akan diukur serta mengetahui hal-hal yang dapat diharapkan dari responden. Kuesioner yang disebar dalam rangka mengetahui terkait

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





## 5. Uji Asumsi Klasik

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

- a. Uji Parsial (uji t)
- b. Uji Simultan (Uji F)
- c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## 4. Hasil & Pembahasan

### a. variable *Work-Life Balance*

#### Rata-Rata Indikator *Work-Life Balance*

Variabel	Indikator	Mean
Work-Life Balance	Pengelolaan waktu saya untuk keluarga dapat terlaksana dengan baik	3.93
	Pengelolaan waktu saya untuk pekerjaan dapat terlaksana dengan baik	4.04
	Pembagian waktu saya untuk keluarga dan pekerjaan dapat terbagi dengan adil	3.87
	Saya berperan aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan (misalkan:- keluarga, kegemaraan, dll)	3.76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

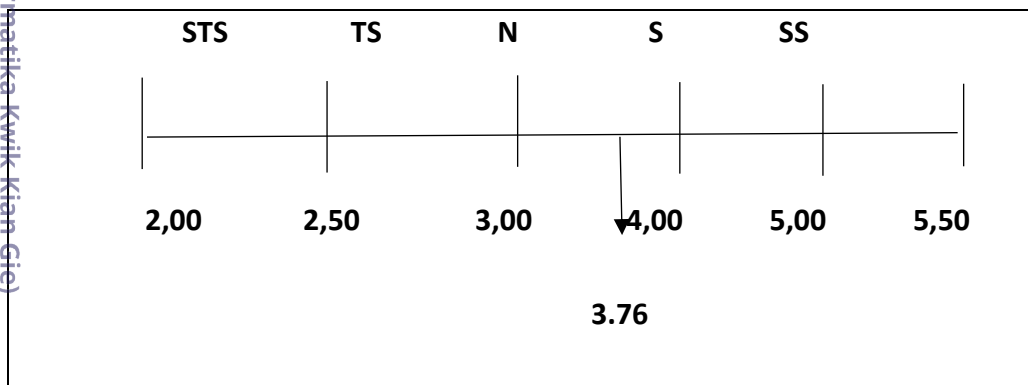


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Peran saya antara pekerjaan dan keluarga saling mendukung	3.96
Saat sedang bekerja, saya mengawatirkan hal hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan	3.02
Total Mean	22,58
Rata – rata mean	3,76

Rentang skala *Work-Life Balance*



Hasil dari rentang skala variable *Work-Life Balance* sebesar 3.76 dilihat rata rata dari gambar 4.1. Hasil rentang skala 3.76 berada pada rentang Netral, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Kemenangan Jaya tergolong pada tingkat netral.

#### a. Variable Lingkungan Kerja

TABEL 4. 1

Rata-Rata skor Indikator Lingkungan Kerja



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

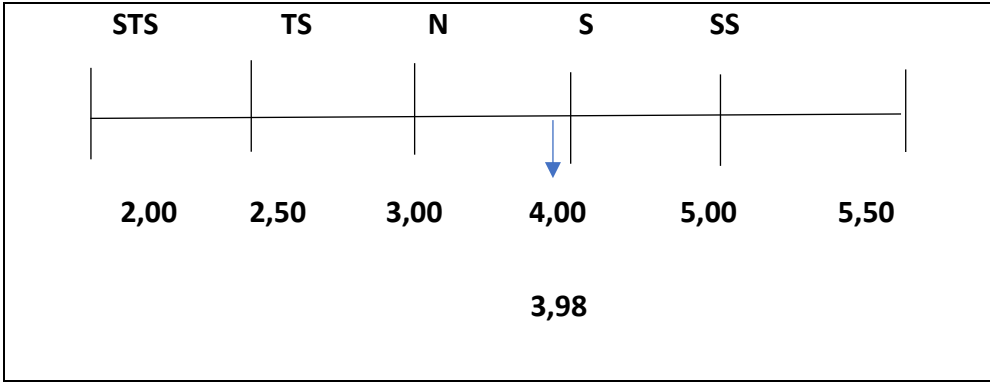
**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Indikator	Variable	Mean
Lingkungan Kerja	Design ruangan kerja saya memberikan kenyamanan bagi karyawan dan atasan	3.93
	Penerangan ruang kerja yang cukup membantu karyawan melaksanakan pekerjaan	4.13
	Suhu ruangan pada ruag kerja karyawan cukup baik	3,89
	Ruang kerja karyawan bebas dari bising	3.83
	Ada rasa aman dan nyaman dari pada karyawn baik di dalam ruangan kerja maupun di luar ruangan kerja	4.00
	Tersedianya kebersihan lingkungan kerja yang cukup baik	4.13
Total Mean		23,91
Rata – rata		3,98

**GAMBAR 4. 1**

**Rentang skala Lingkungan Kerja**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hasil dari rentang skala variable Lingkungan Kerja sebesar 3.98 dilihat dari rata rata gambar 4.2. Hasil rentang skala 3.98 berada pada rentang netral, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Lingkungan Kerja karyawan PT. Kemenangan Jaya tergolong netral.

a. Variable kepuasan kerja

TABEL 4. 2

Rata-Rata Indikator Kepuasan Kerja

Variable	Indikator	Mean
	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kesulitan pekerjaan	3.83
	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kebutuhan hidup	3.78
	Promosi kerja yang diberikan kepada	4.13

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Kepuasan Kerja**

karyawan yang memiliki kinerja baik	
Jabatan pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan bakat yang dimiliki	4.09
Atasan/Pi\mpinan bersedia memberikan pengawasan pekerjaan yang dilakukan karywan pada saat jam bekerja	3.87
Atasan/Pimpina bersedia memberikan bantuan kepada karyawan yang mengalami kesulitan	4.13
Atasan/Pimpina bersedia menerima saran dari karyawan	4.04
Saya memiliki rekan kerja baik dan menyenangkan	4.13





**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

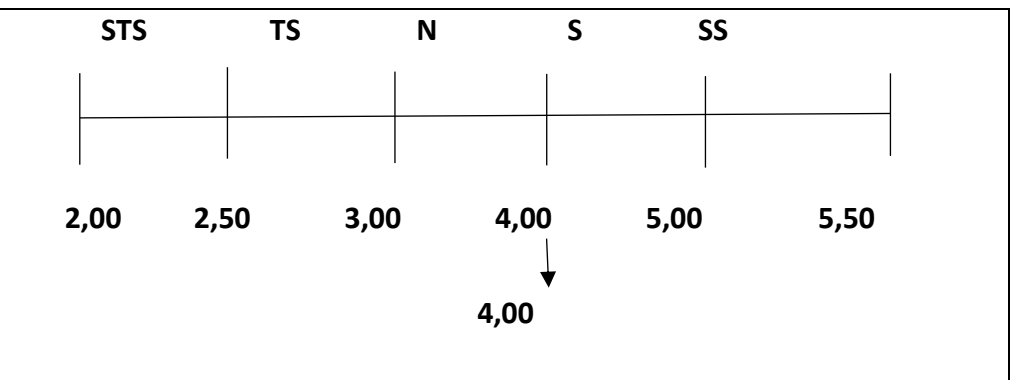
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Saya tidak ingin melihat rekan kerja saya mengalami kesulitan melaksanakan pekerjaannya	4.00
Terciptanya kualitas kerja yang baik di dalam lingkungan kerja	4.04
Total Mean	40,04
Rata – rata	4,00

**GAMBAR 4. 2**

**Rentang skala Kepuasan Kerja**





Hasil dari rentang skala Kepuasan Kerja sebesar 4.00 dilihat dari rata rata pada gambar

4.3 Hasil rentang 4.00 berada pada setuju, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT. Kemenangan Jaya tergolong cukup tinggi.

#### 4.1 Uji Validitas

##### Hasil uji validitas Work-Life Balance

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengelolaan waktu saya untuk keluarga dapat terlaksana dengan baik	0,756	0,2907	Valid
Pengelolaan waktu saya untuk pekerjaan dapat terlaksana dengan baik	0,711	0,2907	Valid
Pembagian waktu saya untuk keluarga dan pekerjaan dapat terbagi dengan adil	0,730	0,2907	Valid
Saya berperan aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan (misalkan:- keluarga, kegemaraan, dll)	0,768	0,2907	Valid
Peran saya antara pekerjaan dan keluarga saling mendukung	0,633	0,2907	Valid
Saat sedang bekerja, saya mengawatirkan hal hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan	0,440	0,2907	Valid

Sumber Data diolah 2023

##### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja



Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Design ruangan kerja saya memberikan kenyamanan bagi karyawan dan atasan	0,757	0,2907	valid
Penerangan ruang kerja yang cukup membantu karyawan melaksanakan pekerjaan	0,829	0,2907	valid
Suhu ruangan pada ruang kerja karyawan cukup baik	0,746	0,2907	valid
Ruang kerja karyawan bebas dari bising	0,837	0,2907	valid
Ada rasa aman dan nyaman dari pada karyawan baik di dalam ruangan kerja maupun di luar ruangan kerja	0,881	0,2907	valid
Tersedianya kebersihan lingkungan kerja yang cukup baik	0,811	0,2907	valid

Sumber: Data diolah 2023

**TABEL 4. 3**

**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kesulitan pekerjaan	0,689	0,2907	Valid

1. Dilengkapi dengan nomor urut dan nomor halaman.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta milik IBIKKG dan IBIKKG. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kebutuhan hidup	0,692	0,2907	Valid
Promosi kerja yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik	0,826	0,2907	Valid
Jabatan pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan bakat yang dimiliki	0,776	0,2907	Valid
Atasan/Pimpinan bersedia memberikan pengawasan pekerjaan yang dilakukan karyawan pada saat jam bekerja	0,716	0,2907	Valid
Atasan/Pimpina bersedia memberikan bantuan kepada karyawan yang mengalami kesulitan	0,795	0,2907	Valid
Atasan/Pimpina bersedia menerima saran dari karyawan	0,724	0,2907	Valid
Saya memiliki rekan kerja baik dan menyenangkan	0,594	0,2907	Valid
Saya tidak ingin melihat rekan kerja saya mengalami kesulitan melaksanakan pekerjaannya	0,725	0,2907	Valid

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menuliskan sumbernya.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Terciptanya kualitas kerja yang baik di dalam lingkungan kerja	0,706	0,2907	Valid
--	-------	--------	-------

Sumber: Data diolah 2023

### Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

TABEL 4. 4

#### Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	0.200

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4.12 di atas menyajikan data hasil uji normalitas melalui penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov, dan dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,200 melampaui 0,05. Maka bisa dikkonklusikan bahwasanya penelitian ini memnuhi syarat normalitas dan nilai residual berdistribusi normal.

#### B. Uji Multikolinearitas

TABEL 4. 5

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Work-Life Balance</i>	0.635	1.574
Lingkungan Kerja	0.635	1.574



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja bernilai *tolerance* sebesar 0,635 dan nilai VIF sebesar 1,574. Sehingga bisa dikonklusikan bahwasanya penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* melampaui 0,10 yakni 0,635 dan nilai VIF < 10 yakni 1,574.

### C. Uji Autokorelasi

TABEL 4. 6

Hasil Uji Autokorelasi

D	DI	4-du
2.121	1.6176	1.879

Sumber: Data diolah, 2023

Dari data Tabel 4.14 di atas, hasil uji autokorelasi memperlihatkan bahwasanya nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,645 sedangkan untuk 46 responden dan 2 variabel bebas nilai du ialah sebesar 1,6176. Uji autokorelasi Durbin-Watson mempergunakan formula  $dl < d < 4-du$ . Maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

### D. Uji Heterokedastisitas

TABEL 4. 7

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Model	Sig.



<i>Work-Life Balance</i>	0.774
Lingkungan Kerja	0.554

Sumber: Data diolah, 2023

Dari data dari Tabel 4.15 di atas, hasil uji heterokedastisitas pada variabel *work-life balance* bernilai Sig. sebesar 0,774 dan variabel lingkungan kerja bernilai Sig. sebesar 0,554. Dengan demikian bisa dikonklusikan bahwasanya tidak terjadi heterokedastisitas terhadap kedua variabel tersebut karena nilai Sig. dari variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja melebihi dari nilai 0,05.

#### 4 Analisis Linear Berganda

**TABEL 4. 8**

#### Hasil Analisis Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	<b>B</b>
(Constant)	7.608
<i>Work-Life Balance</i>	0.264
Lingkungan Kerja	1.325

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh model persamaan regresi berganda seperti berikut:

$$Y = 7.608 + 0.264X_1 + 1.325X_2.$$

**Keterangan :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Y = Lingkungan Kerja

X1 = *Work-Life Balance*

X2 = Kepuasan Kerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

a. Uji Parsial (uji t)

TABEL 4. 9

Hasil Uji t

Model	Sig.	t Hitung
<i>Work-Life Balance</i>	0.091	1.731
Lingkungan Kerja	0.000	8.362

b. Uji Srimultan (uji F)

TABEL 4. 10

Uji F

Model	F	Sig.
Regression	71.156	0.000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18, diketahui bahwa hasil F hitung melampaui F tabel ( $71.156 > 3,21$ ). Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  layak dipergunakan, Bisa dikonklusikan bahwasanya paling tidak ada satu diantara koefisien tidak sama dengan nol sehingga dapat dikatakan bahwa regresi ini layak dipergunakan dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

TABEL 4. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square
0.876	0.768	0,757

Sumber: Data diolah, 2020

Dari data pada Tabel 4.19, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $K_d$ ) =  $(R^2) \times 100\%$ , maka  $K_d = 0,768 \times 100\% = 76,8\%$ , yang berarti variabel *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja berkontribusi sebesar 76,8% terhadap Kepuasan Kerja dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

A. Pembahasan

1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil uji t penelitian ini, dapat diketahui bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung lebih besar ( $1.731 > 1.617$ ) dan nilai signifikan ( $0.091 > 0.05$ ). berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja maka didapatkan hasil bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil tersebut bisa dikonklusikan bahwasanya tinggi rendahnya *Work-Life Balance* tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Kemenangan Jaya. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan dilakukan penelitian terdahulu oleh Reuny Findy Endeka, Wehelmina Remawas, Tinneke Tumbel (2020) Yang menuturkan bahwasanya *Work-Life Balance*

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hasjarat Abadi Cabang kotamobagu.

## 2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil uji t penelitian dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung lebih besar ( $8.632 > 1.6176$ ) dan nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ). Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja maka didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwasanya Lingkungan Kerja yang baik dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT. Kemenangan Jaya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Resky Harke Runtu, Riane Johnly Pio dan Sandra Asaloei (2022) menuturkan bahwasanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada Kantor Pos Cabang Utama Manado

### A. Simpulan

Dari analisis data serta uji hipotesis yang sudah disajikan dalam bab 4, dengan demikian bisa didapat kesimpulan sebagaimana di bawah ini:

1. Hasil penelitian Work-Life Balance tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Kemenangan Jaya.
2. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Kemenangan Jaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## DAFTAR PUSTAKA

**Alianto, A., & Anindita, R. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI STRES KERJA.**

**Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG. *Jurnal Jibeka* , VOL 11 No. 1.**

**Donald R Cooper Pamela S Schindler. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.**

**Falentiyo, R., & Nasikah, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan BPKAD Kota Metro). In *Jurnal Manajemen Diversifikasi* (Vol. 2, Issue 2).**

**Findy, R., Wehelmina, E., Tinneke, R., Program, T., Bisnis, S. A., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu* (Vol. 1, Issue 5).**

**Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.**

**Harke, R., Riane, R., Pio, J., Program, S. A., & Bisnis, S. A. (2022a). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado* (Vol. 3, Issue 4).**

**Harke, R., Riane, R., Pio, J., Program, S. A., & Bisnis, S. A. (2022b). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado* (Vol. 3, Issue 4).**





Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019a). **PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi**

**Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)).**

Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019b). **PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi**

**Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)).**

Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. Vol 10 No.1.**

Maha, A. K. K. & Herawati, J. (2022). **ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PT NATURAL NUSANTARA (NANA) YOGYAKARTA. Derivatif : Jurnal Manajemen, 16(1).**

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>

Maslichah, Nintan & H., Administrasi, I., Malang, B., & Pdloo, (2017). **PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016).**

Nawarcono, W., & Setiono, A. (2021). **Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja.**

Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). pengaruh worklife balance, Ningsih & Rijanti. *JURNAL MANAJEMEN*, VOL 13 (2).



Nurzanah Nunung, Alimudin Muh.Ilham, & Nur Andi Asad Ridjal. (2021).

**Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang**

**Makassar: Movere Journal , 3, 247–265.**

**Paryanti, Y. I. & Aprianti, K. 2022. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BIMA (Yeni Iin Paryanti ) 21.**

**Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. Jurnal Ekonomi Perusahaan, 29(1). <https://doi.org/10.46806/jep.v28i1.841>**

**Saputra, J., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & Maritim Raja Ali Haji, U. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, WORK LIFE BALANCE, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS X.**

**sari 2020. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita di SMAN 3 Kediri, sari 2020.**

**Satriansyah, H. (2019). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah).**

**Satriansyah, H. (2020). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah).**

**Siahaan, C. O. & Wibawanti, I. (2018). Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Milenial di PT. Indofarma Tbk.**

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak (kota Dandung, Udaya - Unrang

1. Disarankan untuk sebagian atau seluruhnya karya tulis ini hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R&D*. ALFABETA BANDUNG.

Sumanti, V., & Firmansyah. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PALIBELO KABUPATEN BIMA. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).

Wijaya, C., Ingrid Kresdianto, D., Marcus Remiasa, I., Program Manajemen Perhotelan, Ms., Studi Manajemen, P., Bisnis dan Ekonomi, F., & Kristen Petra JI, U. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI RESTORAN HERITAGE OF HANDAYANI SIDOARJO.

Yohan Pranindhita, E., Hendro Wibowo, D., Psikologi, F., & Kristen Satya Wacana Salatiga, U. (2020). HUBUNGAN WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU DI SMK KABUPATEN PATI. In *Jurnal Psikologi Konseling* (Vol. 16, Issue 1).



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Eggar Tanjung ✓

NIM : 29150537 Tanggal Sidang : 14 April 2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Work-Life Balance & Lingkungan kerja terhadap  
kepuasan kerja di PT. Kemenangan Jaya.

Jakarta, 9 / 05 20 23

Mahasiswa/I

(.....)

Pembimbing

  
(.....)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.