

PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. TELKOM INDONESIA WITEL SULUT MALUT

Nur Aini Nuhun
Lucky F. Tamengkel
Wehelmina Rumawas

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Universitas Sam Ratulangi
E-mail:

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction among employees of PT Telkom Indonesia Witel Sulut Malut. A quantitative method was used with the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach through questionnaire data analysis collected from 146 employee respondents, and processed using SmartPLS software version 4.1.1.1. The research instrument was measured using a 1–5 Likert scale. Based on the test results, it was found that Work-Life Balance has a significant effect on Job Satisfaction (path coefficient = 0.427; t-statistic = 4.814; p-value = 0.000), indicating that an increase in Work-Life Balance will improve Job Satisfaction. Furthermore, Work-Life Balance strongly influences the Work Environment (path coefficient = 0.791; t-statistic = 26.057; p-value = 0.000), suggesting that Work-Life Balance has a very strong impact on employees' perceptions of the Work Environment. It was also found that the Work Environment has a positive effect on Job Satisfaction (path coefficient = 0.495; t-statistic = 5.526; p-value = 0.000), confirming that a comfortable Work Environment (both physical and non-physical) enhances Job Satisfaction. From these findings, it is concluded that both Work-Life Balance and Work Environment have a significant impact on Job Satisfaction.

Key word: Worklife Balance, Work Environment, Job Satisfaction, PT. Telkom Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Sulut Malut. Metode kuantitatif digunakan dengan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui analisis data kuesioner (angkat) dari 146 responden karyawan, kemudian diolah menggunakan software SmartPLS versi 4.1.1.1. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert 1-5. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa Worklife Balance berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (koefisien jalur sebesar 0,427; t-statistik = 4,814; p-value = 0,000) menunjukkan bahwa peningkatan Worklife Balance akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Worklife Balance memengaruhi Lingkungan Kerja secara Kuat (koefisien jalur 0,791; t-statistik = 26,057; p-value = 0,000) menunjukkan Worklife Balance memiliki pengaruh sangat besar terhadap persepsi karyawan tentang Lingkungan Kerja. Kemudian ditemukan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (koefisien jalur 0,495; t-statistik = 5,526; p-value = 0,000) mengonfirmasi bahwa Lingkungan Kerja yang nyaman (fisik dan non-fisik) meningkatkan Kepuasan Kerja. Dari hasil penelitian diatas, ditemukan bahwa Worklife Balance dan Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, PT Telkom Indonesia.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset terpenting yang harus dimiliki suatu organisasi dan harus dipertimbangkan dalam manajemen ketika mereka menetapkan tujuan, mendorong inovasi, dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Rumawas, 2018). Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi agar tetap kompetitif di pasar. Salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja merupakan salah satu elemen yang dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berbagai studi menunjukkan bahwa work-life balance memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas yang tinggi, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik seperti fasilitas kantor yang memadai dan keamanan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan budaya

perusahaan yang positif, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan.

Karyawan yang merasakan Work-life Balance (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) serta bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung cenderung memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang lebih tinggi. Mereka lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan lebih produktif dalam jangka panjang. Di sisi lain, karyawan yang merasa terbebani oleh pekerjaan, bekerja di Lingkungan Kerja yang tidak kondusif, dan tidak memiliki waktu untuk menjalani kehidupan pribadi akan lebih mudah merasa tidak puas, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Fenomena ini mendorong perlunya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Telkom Indonesia Witel Sulut Malut.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa Work-life Balance dan Lingkungan Kerja adalah dua faktor kunci yang sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan dengan judul Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Telkom Indonesia Witel Sulut Malut yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara Work-life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan

Kerja di PT. Telkom Indonesia Witel Sulut Malut.

TINJAUAN PUSTAKA

Worklife Balance

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), Work-life Balance didefinisikan sebagai tingkat seberapa baik seseorang dapat membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketiga indikator ini membantu mengukur tingkat Work-life Balance seseorang, dengan menilai apakah ada keseimbangan yang sehat antara waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam kehidupan pekerjaan dan pribadi. Mereka mengidentifikasi tiga indikator utama yang digunakan untuk mengukur Work-life Balance, yaitu: Time balance (keseimbangan waktu), Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), dan Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan).

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja mengacu pada keseluruhan situasi di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi aktivitas dan kesehatan karyawan (Sedarmayanti, 2001). Menurut Sutrisno (2010) Lingkungan Kerja meliputi seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pekerja yang melaksanakan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan Kerja ini

meliputi tempat kerja, perlengkapan dan perkakas kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja antar orang di lokasi tersebut.

Dengan ini Lingkungan Kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kegiatan, sikap, dan perilaku pegawai. Lingkungan Kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang saling berinteraksi dan berkontribusi pada kenyamanan, kesehatan, serta produktivitas karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001), faktor Lingkungan Kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori utama: lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua kategori faktor ini, baik lingkungan fisik maupun non-fisik, saling berinteraksi dan memiliki dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan Kerja yang baik mencakup pengaturan fisik yang nyaman serta suasana non-fisik yang mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Kepuasan Kerja

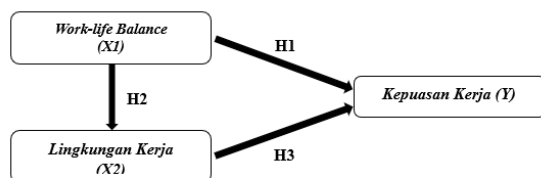
Menurut Robbins dan Judge (2008) Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Sedangkan menurut Luthans (2020) mendefinisikan Kepuasan

Kerja sebagai hasil dari perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Menurutnya, Kepuasan Kerja mencakup dimensi seperti kepuasan dengan gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, serta peluang promosi dan pengembangan.

Terdapat lima indikator untuk mengukur tingkat Kepuasan Kerja seperti yang diungkapkan oleh Luthans (2006) dan Robbins & Judge (2008):

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)
2. Gaji (pay)
3. Promosi (promotion).
4. Pengawasan.
5. Rekan kerja (workers).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir yang melibatkan hubungan antara variabel X1, X2, dan Y, berikut adalah hipotesis yang dapat dirumuskan:

- H1: Work-life Balance berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
- H2: Work-life Balance berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja.
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik. Jumlah responden sebanyak 146 karyawan Ukuran Sampel ditentukan melalui Rumus Yamane dan Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, khususnya simple random sampling.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang diukur menggunakan Skala Likert 1-5.

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan Partial Least Squares (PLS). Menurut Ghazali (2014) PLS-SEM terdiri dari dua submodel, yaitu model pengukuran (measurement model) yang sering disebut sebagai outer model, dan model struktural (structural model) yang dikenal sebagai inner model.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator dari suatu konstruk memiliki keterkaitan yang tinggi. Uji ini dilihat melalui nilai loading harus memiliki nilai $\geq 0,70$ agar dianggap valid (Ghozali, 2014). Namun, nilai antara 0,50–0,70 masih dapat diterima jika nilai AVE dan reliabilitas komposit memadai.

Tabel 1. Nilai Loading Factor

	Loading Faktor			Ket.
	KK	LK	WLB	
KK1	0.763			Valid
KK2	0.783			Valid
KK3	0.732			Valid
KK4	0.799			Valid
KK5	0.786			Valid
KK6	0.794			Valid
KK7	0.721			Valid
KK8	0.790			Valid
KK9	0.734			Valid
LK1		0.763		Valid
LK2		0.814		Valid
LK3		0.870		Valid
LK4		0.833		Valid
LK5		0.722		Valid
LK6		0.725		Valid
LK7		0.829		Valid
LK8		0.847		Valid
WLB1			0.719	Valid
WLB2			0.764	Valid
WLB3			0.760	Valid
WLB4			0.784	Valid
WLB5			0.785	Valid
WLB6			0.742	Valid

Sumber: Data olahan, 2025

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	(AVE)	Kriteria
WLB	0.576	>0,50
LK	0.643	>0,50
KK	0.589	>0,50

Sumber: Data olahan, 2025

Uji Validitas Diskriminan menggunakan Average Variance Extracted (AVE), di mana nilai AVE harus lebih besar dari 0.5 agar indikator dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability	Kriteria	Ket
WLB	0.891	>0,70	Reliabel
LK	0.935	>0,70	Reliabel
KK	0.928	>0,70	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2025

Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
WLB	0.853	>0,60	Reliabel
LK	0.920	>0,60	Reliabel
KK	0.913	>0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2025

Uji Reliabilitas menggunakan Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai Composite Reliability > 0.7 dan Cronbach's Alpha > 0.6 (Ghozali, 2014).

Tabel 5. Nilai R-Squared

	R-square
Kepuasan Kerja (Y)	0.761

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS), diperoleh nilai R-square (R^2) untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,761 menunjukkan nilai persentase sebesar 76,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar

model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Nilai t-test dan p-value

	Koefisien Jalur	T statistics	P values
LK -> KK	0.495	5.526	0.000
WLB -> KK	0.427	4.814	0.000
WLB -> LK	0.791	26.057	0.000

Sumber: Data olahan, 2025

Pengujian hipotesis dalam PLS dilakukan dengan metode bootstrapping. Teknik ini menghasilkan nilai t-statistic dan p-value, yang digunakan untuk menilai signifikansi koefisien jalur antar variabel laten.

a) Uji t (t-test): Nilai t-statistic diatas lebih dari 1,96 menandakan bahwa hubungan antar variabel laten signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

b) P-value: Nilai p-value diatas kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa Worklife Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (koefisien jalur sebesar 0,427; t-statistik = 4,814; p-value = 0,000) menunjukkan bahwa peningkatan Worklife Balance akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Karyawan yang mampu

menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mengalami stres lebih rendah, sehingga lebih puas dengan pekerjaannya. Selanjutnya, Worklife Balance memengaruhi Lingkungan Kerja secara Kuat (koefisien jalur 0,791; t-statistik = 26,057; p-value = 0,000) menunjukkan Worklife Balance memiliki pengaruh sangat besar terhadap persepsi karyawan tentang Lingkungan Kerja. Kebijakan fleksibel (seperti jam kerja dinamis) tidak hanya meningkatkan keseimbangan hidup karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Kemudian ditemukan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (koefisien jalur 0,495; t-statistik = 5,526; p-value = 0,000) mengonfirmasi bahwa Lingkungan Kerja yang nyaman (fisik dan non-fisik) meningkatkan Kepuasan Kerja. Nilai R-square 76,1% untuk Kepuasan Kerja menunjukkan model ini mampu menjelaskan 76,1% varians Kepuasan Kerja, dengan sisa 23,9% dipengaruhi faktor eksternal. Kemudian pada analisis f^2 menunjukkan pengaruh Worklife Balance terhadap Lingkungan Kerja termasuk kategori sangat besar ($f^2 = 1,668$), sementara pengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja masuk kategori sedang ($f^2 = 0,285$ dan $0,384$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Worklife Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan oleh nilai koefisien jalur 0,427 ($t=4,814$; $p<0,05$). Artinya, karyawan PT Telkom Indonesia Witel Sulut Malut yang merasakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi lebih baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil ini mendukung hipotesis H1 dan sejalan dengan penelitian terdahulu (misalnya Robbins & Judge, 2017) yang menunjukkan pentingnya Worklife Balance bagi kepuasan karyawan.

Worklife Balance juga berpengaruh positif sangat signifikan terhadap persepsi Lingkungan Kerja (koefisien 0,791; $t=26,057$; $p<0,05$). Dengan demikian H2 diterima, menegaskan bahwa peningkatan kebijakan Worklife Balance berkontribusi besar pada terciptanya Lingkungan Kerja yang lebih kondusif. Temuan ini konsisten dengan teori Greenhaus et al. (2003) mengenai peran Worklife Balance dalam membentuk suasana kerja harmonis.

Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (koefisien 0,495; $t=5,526$; $p<0,05$). Hal ini menegaskan H3 bahwa kondisi lingkungan yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan kepuasan karyawan. Temuan ini mendukung teori Herzberg (1959) bahwa faktor-faktor “hygiene” seperti fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan karyawan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung sebagian besar penelitian terdahulu dan teori yang relevan mengenai pengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa temuan utama penelitian ini berada dalam keselarasan dengan kajian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior: Tenth Edition*, McGraw-Hill Companies, Inc. Vivin Andika Yuwono, Hekar Purwanti, Th Arie P dan Winong Rosari (Penerjemah) *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J.H., & Allen, T.D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.

- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 89-97.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.