

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado

Resky Harke Runtu
Riane Johnly Pio
Sandra Asaloei

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi
Email: reskyruntu999@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of the Work Environment and Work Life Balance on Job Satisfaction at the Manado Main Branch Post Office. The total population in this study was 121 people. This study used a sample of 55 respondents. Quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques are used in this study. Through data processing that has been carried out, the results show that the Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Life Balance has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Environment and Work Life Balance has a positive and positive effect of 91.2% on Job Satisfaction.*

Keywords: *Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 121 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 responden. Metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Melalui olah data yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Lingkungan Kerja* dan *Work Life Balance* berpengaruh secara positif sebesar 91,2% terhadap Kepuasan Kerja.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Rumawas (2018), sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan.

Dalam keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan, lingkungan kerja juga sangat mendukung untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana pekerja atau karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Dengan adanya kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan

kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki.

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seorang karyawan dalam bekerja (Pio dan Tampi, 2018). Makin positif sifat kerjanya, makin besar kepuasan kerjanya (Rumawas, 2015). Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik, dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman dalam bekerja serta menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi.

Demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan, pada umumnya banyak perusahaan atau organisasi saat ini menerapkan program *Work Life Balance*, karena merupakan faktor penting bagi tiap karyawan agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang antara aktivitas keluarga dengan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang

perlu dipertimbangkan oleh perusahaan atau organisasi dalam membuat suatu kebijakan agar kualitas dan komitmen kerja karyawan tetap terjaga. Tidak jarang para karyawan kini telah menyadari betapa pentingnya *work life balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu agar mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Pada saat penulis melaksanakan kuliah magang pada Kantor Pos Cabang Utama Manado, terlihat fenomena masalah yaitu kurang bagusnya lingkungan kerja seperti kurangnya kebersihan di dalam kantor dan *work life balance* pada beberapa karyawan seperti kurangnya waktu untuk keluarga sehingga menimbulkan kurangnya kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado”.

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado ? ; (2) Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado ? ; (3) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado; (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado; (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado.

Tinjauan Pustaka **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan Wursanto (2009) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Sunyoto (2012) dalam Siburian, dkk (2021) Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan. Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupafisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Work Life Balance

Work Life Balance diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya, (Delecta, 2011).

Noor (2011) dalam Pangemanan dkk (2017) mengartikan *work-life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.

Menurut Helmle, Botero dan Seibold (2014) *work life balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara idividu dan mitra terkait peran mereka dalam dominan pekerjaan dan keluarga. Saina dkk (2016) berpendapat bahwa *worklife balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya).

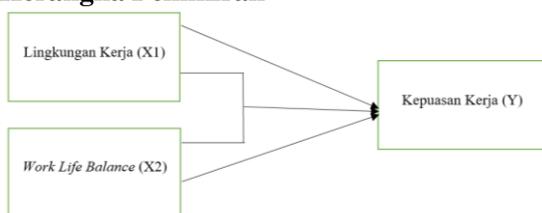
Berdasarkan pengertian diatas keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja; (2) Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja; (3) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

Metode Penelitian

Metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel

sebanyak 55 responden, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu suatu cara untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengukur *construc* sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Uji validitas instrument dalam penelitian ini akan dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (*correalated item – total correlation*) pada setiap butir pertanyaan dengan nilai r tabel *product moment*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang dijadikan sampel berdistribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji statistik t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel independen maka digunakan uji multikolinearitas. Tidak adanya korelasi di antara variabel independen mengindikasikan bahwa suatu model regresi adalah baik.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

6. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 275), analisis regresi berganda digunakan apabila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

7. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali dalam Sujawerni (2015: 228), koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R² merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R²) mencerminkan kemampuan variabel dependen.

8. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali dalam Sujawerni (2015: 229), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antar

variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%), maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Sujarweni (2015: 228), signifikan model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan (sig) dimana jika nilai sig > 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

$$r\text{-tabel} = n - 2 = 55 - 2 = 53 = 0,2656$$

1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai R hitung yang berjumlah 10 item kuisisioner jumlahnya (0,5270) > r-tabel (0,2656). Sehingga didapatkan jawaban bahwa r-hitung > r-tabel. Artinya bahwa semua kuisisioner variabel X1 (Lingkungan Kerja) dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai R hitung yang berjumlah 6 item kuisisioner jumlahnya (0,618) > R tabel (0,2656). Sehingga didapatkan jawaban bahwa r-hitung > r-tabel. Artinya bahwa semua kuisisioner variabel X2 (*Work Life Balance*) dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Validitas Y

Dalam Uji ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai r-hitung yang berjumlah 10 item kuisisioner jumlahnya (0,4863) > r-tabel (0,2656). Sehingga didapatkan jawaban bahwa r-hitung > r-tabel. Artinya bahwa semua kuisisioner variabel Y (Kepuasan Kerja) dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Kuisisioner dalam penelitian ini dikatakan reliabel jika $\alpha > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,6. Sebaliknya, item dikatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha < R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,6.

$$R_{tabel} = n - 2 = 55 - 2 = 53 = 0,2656$$

1. Uji Reliabilitas Variabel X1

Item kuisisioner variabel X1 (Lingkungan Kerja) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 kuisisioner. Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel X1 (Lingkungan Kerja) adalah 0,711. Sehingga didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{tabel}$ atau $0,711 > 0,2656$ sehingga didapatkan jawaban bahwa kuisisioner variabel X1 (Lingkungan Kerja) dalam penelitian ini bersifat reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Variabel X2

Item kuisisioner variabel X2 (*Work Life Balance*) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 6 kuisisioner. Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel X2 (*Work Life Balance*) adalah 0,679. Sehingga didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{tabel}$ atau $0,679 > 0,2656$ sehingga didapatkan jawaban bahwa kuisisioner variabel X2 (*Work Life Balance*) dalam penelitian ini bersifat reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Reliabilitas Y

Item kuisisioner variabel Y (Kepuasan Kerja) yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 kuisisioner. Melalui uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah 0,633. Sehingga didapatkan hasil bahwa $\alpha > R_{tabel}$ atau $0,633 > 0,2656$ sehingga didapatkan jawaban bahwa kuisisioner variabel Y (Kepuasan Kerja) dalam penelitian ini bersifat reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

Melalui tabel Kolmogorov-Smirnov di atas terlihat bahwa nilai sig $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Didapatkan hasil bahwa nilai VIF Variabel *Lingkungan Kerja* dan *Work Life Balance* adalah $1,111 < 10$ dan nilai tolerance value $0,900 > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Nilai sig X1 adalah 0,662 dan nilai sig X2 adalah 0,648 yang artinya adalah $0,662 > 0,05$ dan $0,648 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	5.983	1.581		3.784	.000
LINGKUNGAN KERJA	.857	.039	.961	22.117	.000
WORK LIFE BALANCE	.064	.048	.324	2.330	.024

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

$$Y = 5.983 + 0.857 + 0.064 = e$$

Konstanta sebesar 5.983, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *Lingkungan Kerja* dan *Work Life Balance* (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka Kepuasan Kerja ada sebesar 5.983.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,857, artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel *Work Life Balance* (X2) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,857. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berkontribusi secara positif terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien regresi *Work Life Balance* (X2) adalah 0,064, artinya jika variabel *Work Life Balance* (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,064. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* berkontribusi secara positif terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.908	.89807

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah sebanyak 0,912. Hal ini berarti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 91,2%, sisanya yaitu 8,8% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari $0,00 < 0,5$. Nilai $T_{hitung} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 55 - 2 - 1) = 2,00665$. Berarti nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} atau $22,117 > 2,01174$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima.

2. Pengaruh variabel *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Variabel *Work Life Balance* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari $0,024 < 0,5$. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2,330 > 2,00665$, maka H_0 ditolak dan H_A diterima sehingga hipotesis yang berbunyi *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Hasil Uji Simultan

Nilai F-hitung sebesar 268,193 dengan nilai F-tabel adalah 3,17 sehingga nilai F-hitung $>$ F-tabel

atau $268,193 > 3,17$ maka H_0 ditolak dan H_A diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Melalui uji parsial yang dilakukan maka didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Melalui uji parsial yang dilakukan maka didapatkan hasil *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Melalui uji simultan yang dilakukan maka di dapatkan hasil bahwa H_3 yang berbunyi "Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja" terbukti. Uji determinasi didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh sebesar 91,2% terhadap kepuasan kerja dan sisanya yaitu sebesar 8,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain kompensasi, dan stres kerja. Diketahui juga bahwa indikator yang paling berpengaruh dalam variabel kepuasan kerja yaitu yang pertama keputusan tentang kesempatan promosi, kedua pengawasan, ketiga rekan kerja, keempat gaji, dan yang terakhir pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian dari Pangemanan dkk (2017) dimana *work-life balance* mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kepuasan kerja, yang bermakna semakin tinggi *work-life balance* semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Kanwar et al. (2009) bahwa *Work Life Balance* mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sejalan dengan penelitian dari Thomas, Mananeke dan Rate (2018). Hasil ini didukung oleh teori dari Robbins (1996) bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Simpulan

Setelah dilakukan olah data melalui metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu disimpulkan juga bahwa Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance*

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan pengaruh sebesar 91,2% dan sisanya yaitu sebesar 8,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain kualitas kepemimpinan, motivasi, kerjasama.

Daftar Pustaka

- Delecta, P. 2011. *Work-life balance. International Journal of Current Research*. 33 (4), 186-189.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan., M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmle, J. R., Botero, I. C., and Seibold, D. R. 2014. *Factors That Influence Perceptions of Work Life Balance in Owners of Copreneurial Firms. Journal of Family Business Management*, 4 (10): 110-132.
- Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. 2009. *Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. The Journal of Business Perspective*. 13(2): 1-12.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., dan Tumbel, T. M. 2017. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5 (3): 1-8.
- Pio, R. J., and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60 (2): 757-767.
- Robbins, S. P. dan Coulter, M. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*. 4 (35) : 1-9.
- Saina, I. V., Pio, R. J., dan Rumawas, W. 2016. Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3): 1-9.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., dan Sambul, S. A. P. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2 (5): 370-377.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Thomas, S., Mananeke, L., & Rate, V. Pan. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Service Training dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 6 (1): 321-330.
- Wursanto, I. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (2nd ed). Yogyakarta: Andi Offset.