



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23793-23800

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa Medan

Azzura Putri Maharani¹, Supriadi², Julkarnain³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
zuraputri92@gmail.com, adysupriadi@fe.uisu.ac.id, julkarnain@fe.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Stovia Garuda Yaksa Medan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial, variabel work-life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa Medan. Demikian pula dengan variabel lingkungan kerja, secara parsial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, pengujian secara simultan mengonfirmasi bahwa work-life balance dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut adalah sebesar 52,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk terus mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta menjaga kondusivitas lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

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

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan beradaptasi, serta motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif (Sukur & Susanty, 2022). Menurut Sihotang dalam Sinambela (2021), manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap seluruh aktivitas ketenagakerjaan guna mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui sikap, perilaku, serta komitmen dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan kinerja yang lebih baik, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan tingkat absensi, turnover, serta menurunkan produktivitas perusahaan (Handoko, 2020; Sururin et al., 2020). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah Work-Life Balance (WLB), yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Greenhaus dan Beutell dalam Dennira dan Ekowati (2020) menjelaskan bahwa Work-Life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan tersebut berkontribusi terhadap kesehatan fisik dan mental, meningkatkan produktivitas, serta mendorong kepuasan kerja. Penelitian Ari Gusman dan Kusmayadi (2023) menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain Work Life Balance, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, tata ruang, hubungan

antarpegawai, serta suasana kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan semangat, kenyamanan, dan produktivitas kerja karyawan (Nabawi, 2023; Yaazid & Husniati, 2023). Hasil penelitian Adelia Saputri et al. (2025), M. N. Yazid dan Renny Husniati (2023), AI-G (2024), serta Claudia dan Rahman (2024) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT Stovia Garuda Yaksa Medan, perusahaan yang bergerak di bidang ekspor kopi hijau (green coffee) berkualitas, seperti Mandheling dan Gayo Arabika. Perusahaan yang berdiri pada tahun 2020 ini berkomitmen membangun kerja sama yang berkelanjutan dengan petani dan mitra bisnis untuk memenuhi kebutuhan pasar internasional. Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kualitas produk sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan hasil pra-riset melalui wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan beberapa permasalahan yang diduga memengaruhi kepuasan kerja, antara lain kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti pencahayaan ruang kerja yang kurang optimal, serta adanya keluhan mengenai tingkat upah dan terbatasnya kesempatan pengembangan karier. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan motivasi kerja, dan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan apabila tidak segera ditangani.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Stovia Garuda Yaksa Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan Work-Life Balance dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Stovia Garuda Yaksa Medan. Penelitian dilaksanakan di PT Stovia Garuda Yaksa Medan yang beralamat di Jalan Bromo Ujung Gang Sedar No. 9A, Kecamatan Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Stovia Garuda Yaksa Medan yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu Work-Life Balance sebagai variabel independen pertama (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Pengukuran setiap indikator menggunakan Skala Likert lima poin, dengan rentang skor 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan SPSS yang meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Hasil dan Diskusi

Identitas Responden

Berdasarkan jenis kelamin, dari total 60 responden, sebanyak 32 orang (53,33%) berjenis kelamin laki-laki dan 28 orang (46,67%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki, meskipun proporsi antara laki-laki dan perempuan relatif seimbang.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (36,67%). Selanjutnya, responden berusia 25–30 tahun berjumlah 15 orang (25%), usia 41–50 tahun sebanyak 13 orang (21,67%), usia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (10%), sedangkan responden berusia di bawah 25 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu 4 orang (6,67%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar

responden berada pada usia produktif sehingga memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas di perusahaan.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang (33,33%), diikuti Diploma (D3) sebanyak 14 orang (23,33%), SMA/SMK sebanyak 10 orang (16,67%), Magister (S2) sebanyak 9 orang (15%), SMP sebanyak 5 orang (8,33%), dan Doktor (S3) sebanyak 2 orang (3,33%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan menengah hingga perguruan tinggi, yang diharapkan dapat mendukung pemahaman terhadap lingkungan kerja, penerapan work-life balance, serta peningkatan kepuasan kerja.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Work-Life Balance (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid, karena seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,3961) serta memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai r hitung pada variabel Work-Life Balance berkisar antara 0,504–0,861, variabel Lingkungan Kerja berkisar antara 0,468–0,721, sedangkan variabel Kepuasan Kerja berkisar antara 0,639–0,884. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Work Life Balance (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	7

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu kepuasan kerja sebesar 0,891, Work-Life Balance sebesar 0,718, dan lingkungan kerja sebesar 0,761. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Life Balance (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Pegawai (Y)
N		60	60	60
Normal Parameters ^a	Mean	20.42	23.40	19.87
	Std. Deviation	2.907	4.423	3.089
Most Extreme Differences	Absolute	.143	.137	.094
	Positive	.104	.112	.094
	Negative	-.143	-.137	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.108	1.063	.727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172	.208	.666

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui pada nilai Asymp.Sig.(2-tailed) yang merupakan p-value variable X1 sebesar 0.172, variable X2 sebesar 0.208 dan variable Y sebesar 0.666 yang mana lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Histogram normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Uji Multikolinearitas

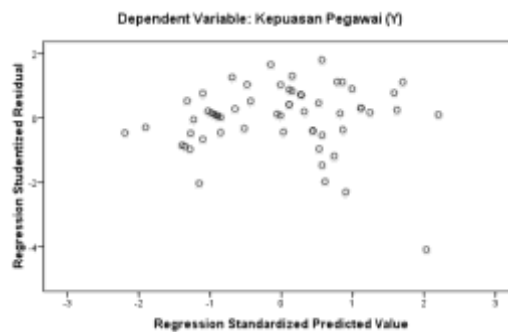
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.021	2.053			
Work Life Balance (X1)	.090	.117	.085	.685	1.460
Lingkungan Kerja (X2)	.470	.077	.673	.685	1.460

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Dari hasil output diatas, diketahui bahwa nilai VIF sebesar $1,460 < 10$ ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.525	.508	2.166	1.542

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Dari hasil output diatas, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,542. Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan uji autokorelasi yang telah ditentukan maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa uji autokorelasi terpenuhi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.021	2.053		3.421	.001
	Work Life Balance (X1)	.090	.117	.085	.771	.444
	Lingkungan Kerja (X2)	.470	.077	.673	6.101	.000

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan tabel output diatas, dapat dilihat pada kolom B diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta = 7.021

Work Life Balance (X1) = 0.090

Lingkungan Kerja (X2) = 0.470

Hasil tersebut dimasukkan kedalam rumus persamaan regresi linier berganda, sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + + b_n X_n$$

$$Y = 7.021 + 0.090_1 + 0.470_2$$

Nilai konstanta sebesar 7.021 angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika Work Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 7.021.

Nilai koefisien regresi Work Life Balance (X1) sebesar 0.090. Angka ini menyatakan bahwa apabila Work Life Balance ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka Kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.090.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.470 menyatakan bahwa apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan 1% dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.470

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Work-Life Balance)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.820	2.550		3.851	.000
	Work Life Balance (X1)	.492	.124	.463	3.979	.000

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,979 yang lebih besar dari t tabel 1,67155 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 9. Hasil Uji T (Lingkungan Kerja)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.086	1.513		5.345	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.503	.064	.721	7.924	.000

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Selanjutnya, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,924 yang lebih besar dari t tabel 1,67155 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	295.403	2	147.702	31.469	.000 ^a
Residual	267.530	57	4.694		
Total	562.933	59			

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil output diatas, diperoleh hasil uji F, sebelumnya untuk melihat F tabel yaitu dengan menghitung $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ dimana, k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah sampel. Maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 60 - 3 = 57$. Maka dapat diketahui f table sebesar 3.165.

Pada tabel diatas Anova nilai F hitung sebesar 31.469 dengan nilai probabilitas Sig. sebesar 0,000. Nilai F hitung ($31.469 > F$ tabel (3.165)), dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka Work Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.508	2.166

Sumber: SPSS 2026 (Data dioalah)

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.525 atau 52,5% hal ini menyatakan bahwa variabel Work Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bersama-sama berpengaruh sebesar 52,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Nilai R Square yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan serta semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Evaluasi Data

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa Medan.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi Work Life Balance (X1) adalah 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari probabilitas $\alpha = 0,05$, atau $0,001 < 0,05$. Variabel X1 mempunyai t-hitung sebesar 3.979 dengan t-tabel 1.67155. Jadi t-hitung ($3.979 > t$ -tabel (1.671)), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Work Life Balance (X1) dengan variable Kepuasan kerja (Y). Koefisien bernilai positif yang artinya variable Work Life Balance (X1) berpengaruh terhadap

variabel Kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0.090 menyatakan bahwa apabila Work Life Balance ditingkatkan 1% (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka Kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.090.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa Medan.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) adalah 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari probabilitas $\alpha = 0,05$, atau $0,000 < 0,05$. Variabel X₂ mempunyai t-hitung sebesar 7.924 dengan t-tabel 1.67155. Jadi t-hitung (7.924) > t-tabel (1.671), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Koefisien bernilai positif yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 0.470 menyatakan bahwa apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan 1% dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.470.

Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa Medan.

Dari hasil penelitian meunjukkan bahwa work life balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Stovia Garuda Yaksa Medan. Dibuktikan dengan diperolehnya nilai F hitung (31.469) > F tabel (3.165), dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka Work Life Balance (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Besarnya pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan bersama-sama berpengaruh sebesar 52,5%.

4. Kesimpulan

Variabel work life balance berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung (3.979) > t-tabel (1.67155). Jadi t-hitung > t-tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan t-hitung (7.924) > t-tabel (1.67155). Jadi t-hitung > t-tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel work life balance (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung sebesar 125.788 dengan nilai probabilitas Sig. sebesar $0,000$. Nilai F hitung (31.469) > F tabel (3.165), dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka Work Life Balance (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.525 atau 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Referensi

1. Afendi, Raesa Aldania dkk. 2025. Tutorial Uji Normalitas dan Uji Homogenitas Dengan Menggunakan Aplikasi SPSS. Bangkinang. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
2. Alni, R. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4494-4506.
3. Armansyah.2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjung Pinang. Tanjung Pinang: STIE Pembangunan Tanjungpinang
4. Dini Septia Ningrum dkk. 2023. Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Retail di Kota Samarinda. Samarinda. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
5. Fadhila Jasmin Indra & Zackharia Rialmi. 2022. Pengaruh work life balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jakarta. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
6. Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRGB)*, 2(2), 49-56.
7. Fatihudin, D. 2020. Metode penelitian untuk ilmu ekonomi, manajemen, dan akuntansi. Sidoarjo. Zifatma publisher
8. Hartono, Bambang Dwi., Sarji., Sari, Anggita Windiana. 2024. Pengaruh Work Life balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di PT Telkom Indonesia pada unit Digital Operation and Assurance dengan Pengembangan Karir dalam Perspektif Ilmu Islam. Universitas Muhammadiyah
9. Hendra, Djaja & Artha, Bhenu. 2023. Work Life Balance Suatu Studi Literatur. Mataram: Universitas Widya Mataram
10. Irma, Ade & Yusuf, Muhammad. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA
11. Lestari, Tiara Devi Yanti, dkk. 2025. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
12. Lintasgayo.com. Koperasi Permata Gayo Lahirkan Eksportir Muda. 25 Januari 2021. <https://lintasgayo.com/80006/koperasi-permata-gayo-lahirkan-eksportir-muda.html>
13. Maharani, C. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1).

14. Marsenda, Rayhan Gary & Wicaksari, Erisa Aprilia. Work Life Balance:Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi: Semarang: Universitas Negeri Semarang
15. Metris, Diksi. 2024. Manajemen Sumber Daya Manr5tkusia. Cetakan pertama. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
16. Nawarcono, W., & Setiono, A. (2021). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. Kajian Ekonomi Dan Bisnis, 16(2).
17. Niken Ayu Safitri & Mohammad Soleh. 2022. Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. Salatiga. Universitas Islam Negeri Salatiga