



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 14324-14331

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

## Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tiara Perkasa Mobil

Tri Wahyuni Lestari, Nur Asni Gani

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

[triwahyunikazaa22@gmail.com](mailto:triwahyunikazaa22@gmail.com)\*, [n.asnigani@umj.ac.id](mailto:n.asnigani@umj.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life Balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 53 responden yang merupakan karyawan PT Tiara Perkasa Mobil, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui uji *t* dan uji *F*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, *Work-life Balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat kedisiplinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja belum menjadi faktor dominan di PT Tiara Perkasa Mobil. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, sehingga berdampak positif terhadap perasaan puas dalam menjalankan pekerjaan. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan yang relatif stabil dan dianggap sudah memadai oleh karyawan, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

*Kata kunci: Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja*

### 1. Latar Belakang

Perubahan situasi saat ini yang begitu cepat memerlukan sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi komponen krusial dalam suatu organisasi, karena memiliki peran sebagai motor penggerak utama dalam mewujudkan visi serta pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi fokus utama dan andalan bagi perusahaan agar dapat terus bertahan di tengah persaingan global. SDM merujuk pada aset paling berharga dalam organisasi, yaitu para individu yang bekerja di dalamnya. Secara umum, tujuan dari pengelolaan SDM adalah memaksimalkan potensi dan kontribusi seluruh karyawan dalam perusahaan. Adapun tujuan khususnya adalah mendukung para manajer dalam membina dan mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara efisien dan optimal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Menurut (Nainggolan & Ritonga, 2017), manusia bekerja tidak hanya untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk mendapatkan pengakuan, pengalaman, lingkungan sosial, serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kualitas pelayanan perusahaan. (Woworuntu et al., 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap terciptanya suasana kerja yang harmonis dan peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dikatakan oleh (Alvionita & Marhalinda, 2024) merupakan sikap emosional karyawan dimana menyenangi dan mencintai pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak puas cenderung memiliki kedisiplinan yang rendah, jumlah absensi yang tinggi dan bahkan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menggali hal apa saja yang mampu menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja menurut Pasaribu (2022) dalam (Alvionita & Marhalinda, 2024) memiliki beberapa elemen dan faktor yang mempengaruhinya, yaitu: 1. Kompensasi serta

Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tiara Perkasa Mobil

Kondisi kerja. 2. Keseimbangan kehidupan kerja. 3. Dihormati dan Diakui. 4. Keamanan kerja. 5. Tantangan. 6. Pertumbuhan karier. Jika perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja yang ada, perusahaan akan memiliki tenaga kerja dengan kepuasan kerja yang tinggi, dimana dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini menjadi sangat relevan bagi perusahaan yang bergerak di sektor transportasi publik seperti PT Tiara Perkasa Mobil, yang menuntut kinerja karyawan secara optimal dalam memberikan layanan yang aman, nyaman, dan tepat waktu kepada masyarakat. Tingginya beban kerja, tuntutan operasional, serta jam kerja yang relatif panjang berpotensi memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah *Work-life Balance*. Dalam upaya meningkatkan kepuasan, saat ini banyak perusahaan yang menerapkan program work life balance. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya (Ananda et al., 2024). *Work-life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Variabel pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja ada work life balance menurut (Saputra & Masdupi, 2025) adalah suatu keadaan di mana individu mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif tanpa mengabaikan kebutuhan untuk menikmati kehidupan pribadi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aliya & Saragih, 2020) menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain work life balance, lingkungan kerja juga sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek psikologis dan social (Gunarti & Lestari, 2025). Menurut studi yang dilakukan oleh (Mujahidin et al., 2023), lingkungan kerja yang positif mencakup hubungan yang baik antar karyawan dan manajemen, serta budaya kerja yang inklusif dan suportif. Dengan adanya kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki (Harke et al., 2022) penelitian yang dilakukan oleh (Ering & Pio, 2023) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2023) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan yang artinya negative terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum daerah Bima.

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang berlaku di perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung bekerja secara teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kedisiplinan dalam bekerja yang dikatakan oleh (Adawiyah, 2022) juga menyampaikan bahwa sangat penting untuk memastikan kelancaran berbagai aktivitas dalam organisasi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Disiplin kerja memiliki banyak manfaat, baik untuk organisasi maupun bagi individu karyawan. Dari sisi organisasi, penerapan disiplin akan membantu menjaga ketertiban serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang maksimal. Sementara itu, bagi pegawai, kedisiplinan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan dari penjelasan di atas maka ada beberapa penelitian terdahulu yang mengacu pada permasalahan ini yaitu terkait kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Harke et al., 2022) dimana work life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Pos Cabang Utama Manado. Sebaliknya ada yang bertentangan dimana penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2023) *Work-life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan artinya negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintaro. Dan yang terakhir tentang disiplin kerja penelitian yang dilakukan oleh (Fenianti & Narawi, 2023) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Sebaliknya penelitian yang sudah dilakukan oleh (Mustika & Oktavianti, 2021) disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Jaya Putra Sentosa

Berdasarkan kondisi yang terjadi masih terdapat indikasi adanya perbedaan tingkat keseimbangan kehidupan kerja, disiplin kerja karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya menjadi penentu utama kepuasan kerja. Di sisi lain, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja menunjukkan adanya kesenjangan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh *Work-life Balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Perkasa Mobil, baik secara parsial maupun simultan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Menurut Waruwu et al. (2025), penelitian kuantitatif bersifat konfirmatif karena berfokus pada pengujian teori dan hipotesis melalui data empiris. Penelitian korelasional dipilih untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini meliputi *Work-life Balance* (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja yang dikatakan oleh Afandi (2021) dalam (Budi Santoso & Yuliantika, 2022) merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	Pekerjaan	1. Pekerjaan yang dilaksanakan seseorang 2. Tingkat variasi dalam pekerjaan
		Upah	1. Jumlah bayaran 2. Mendapatkan gaji yang adil
		Pengawas	1. Memberikan perintah 2. Memberikan pengarahan kepada karyawan
		Rekan kerja	1. Berinteraksi sesama karyawan 2. Teman setim kerja
<i>Work-life balance</i> (X1)	Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam (Saputra & Masdupi, 2025), WLB didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menangani berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam konteks ini, harmoni berarti tidak ada konflik signifikan antara dua domain tersebut, sehingga individu dapat menjalankan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan optimal.	<i>Time Balance</i>	1. Waktu yang seimbang pekerjaan dan kehidupan 2. Mengelola waktu secara efektif dan proporsional
		<i>Involvement Balance</i>	1. Emosional yang seimbang pekerjaan dan kehidupan 2. Mengalokasikan perhatian dan komitmennya secara adil
		<i>Satisfaction Balance</i>	1. Kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan 2. Puas dengan pencapaian dalam pekerjaan dan kehidupan
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja menurut (Juliani <i>et al.</i> , 2023) merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.	Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja
		Lingkungan kerja non fisik	1. Keamanan di tempat kerja 2. Tersedianya sistem dan petugas keamanan (SATPAM)
Disiplin kerja (X3)	Pendapat yang sama diungkapkan oleh Sutrisno (2020) dalam (Adawiyah, A., 2022) bahwa disiplin kerja adalah sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai.	Tujuan dan kemampuan	1. Tujuan jelas 2. Kemampuan pegawai
		Teladan Pemimpin	1. Pemimpin teladan 2. Pemimpin yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil
		Balas Jasa	1. Gaji/kesejahteraan kepada pegawai
		Keadilan	1. Perlakuan adil balas jasa dan hukuman
		Waskat	1. Atasan yang aktif 2. Atasan mengawasi perilaku dan kinerja pegawai
		Sanksi Hukuman	1. Memelihara kedisiplinan pegawai 2. Hukuman yang tegas

Ketegasan	1.	Pemimpin yang tegas
	2.	Pemimpin yang berani bertindak
Hubungan Kemanusiaan	1.	Hubungan yang harmonis
	2.	Manajer menciptakan suasana hubungan sesama pegawai

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel sebanyak 53 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala *Likert*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Hasil

##### Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 53 pegawai PT Tiara Perkasa Mobil di Tangerang, dilakukan analisis karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, status kepegawaian, dan lama bekerja. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 28 orang (52,8%), sedangkan laki-laki berjumlah 25 orang (47,2%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 30–45 tahun sebanyak 22 orang (41,5%), diikuti usia di atas 45 tahun sebanyak 15 orang (28,3%), usia 25–30 tahun sebanyak 7 orang (32,2%), dan usia 18–25 tahun sebanyak 9 orang (17,0%).

Dilihat dari status kepegawaian, mayoritas responden merupakan karyawan tetap sebanyak 46 orang (86,8%), sementara karyawan kontrak berjumlah 5 orang (9,4%) dan peserta magang sebanyak 2 orang (3,8%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 4 tahun, yaitu sebanyak 29 orang (54,7%). Adapun responden dengan masa kerja di bawah 2 tahun berjumlah 8 orang (15,1%), masa kerja 2–3 tahun sebanyak 7 orang (13,2%), dan masa kerja 3–4 tahun sebanyak 9 orang (17,0%).

##### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	8	0,289 – 0,643	0.270	Valid
<i>Work-life Balance</i> (X1)	6	0,335 – 1,000	0.270	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	6	0,365 – 0,527	0.270	Valid
Disiplin Kerja (X3)	14	0,279 – 0,638	0.270	Valid

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 59, dengan ketentuan r tabel  $df = n - 2$  ( $53 - 2 = 51$ ) diperoleh nilai r tabel sebesar 0.2706. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y), *Work-life Balance* (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) bahwasanya semua instrument pernyataan dinyatakan VALID karena nilai r hitung menunjukkan angka lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.270. Dengan demikian data ini telah menjadi gap (terbaru) dan selanjutnya dapat dilakukan uji realibilitas.

## Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	0,779	Realibel
Work-life Balance (X1)	0,806	Realibel
Lingkungan kerja (X2)	0,831	Realibel
Disiplin kerja (X3)	0,894	Realibel

Berdasarkan tabel 3. Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini semua variabel dinyatakan REALIBEL, karena masing-masing dari angka *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6 atau 60%. Pada variabel kepuasan kerja (Y) 0,779 > 0,6, pada variabel *Work-life Balance* (X1) 0,806 > 0,6 atau 60%, pada variabel lingkungan kerja (X2) 0,831 > 0,6 atau 60% dan variabel disiplin kerja (X3) 0,894 > 0,6 atau 60%. Oleh karena itu seluruh data dinyatakan valid dan realibel maka dapat dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi telah diuji melalui uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* tersebut terlihat bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test adalah 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05/5% sehingga data yang diujikan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas, menunjukkan setiap variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,01 dan VIF < 10. Pada variabel *Work-life Balance* (X1) memiliki nilai tolerance 0,320 > 0,01 dan VIF 3,127 < 10. Pada variabel lingkungan kerja (X2) nilai tolerance sebesar 0,589 > 0,01 dan nilai VIF sebesar 1,697 < 10. Dan yang terakhir variabel disiplin kerja (X3) nilai tolerance sebesar 0,354 > 0,01 dan nilai VIF 2,823 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ditemukan adanya multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot* dan hasilnya menunjukkan tidak adanya pola tertentu, sehingga model bebas dari gejala heteroskedastisitas. Selain itu dilakukan juga uji autokorelasi, menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,827. Dalam penelitian ini Jika nilai DW berada antara 1,65 sampai 2,35 maka tidak terjadi autokorelasi. Hasilnya menunjukkan bahwasanya tidak terjadi autokorelasi telah dibuktikan  $1,65 < 1,827 < 2,35$ , artinya tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian, data penelitian layak digunakan untuk pengujian selanjutnya hipotesis pada persamaan analisis regresi linier berganda.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.325	2.166		1.997	.051
1 <i>Work-life Balance</i> (X1)	.543	.127	.483	4.275	.000
Lingkungan Kerja (X2)	-.024	.074	-.027	-.328	.744
Disiplin Kerja (X3)	.270	.061	.479	4.461	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, telah menunjukkan persamaan regresi, dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 4.325 + 0,543X_1 - 0,024X_2 + 0,270X_3$$

Dapat dijelaskan bahwa konstanta bernilai positif yaitu sebesar 4.325 mengindikasikan bahwa variabel independen *Work-life Balance* (x1), lingkungan kerja (x2) dan disiplin kerja (x3) bersifat konstan maka variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai positif. Nilai koefisien regresi variabel *Work-life Balance* (X1) sebesar 0,543 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat *Work-life Balance* naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,543. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar -0,024 dengan tanda negatif menyatakan apabila tingkat lingkungan kerja naik satu satuan dengan

asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,024. Selanjutnya, Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,270 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat disiplin kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,270.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.800	.788	1.58339
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), <i>Work-life Balance</i> (X1)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Berdasarkan Tabel 5. diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,800 atau sama dengan 80%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *Work-life Balance* (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel harga saham (Y) sebesar 80%. Sedangkan sisanya (100% - 80% = 20%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.325	2.166		1.997
	<i>Work-life Balance</i> (X1)	.543	.127	.483	4.275
	Lingkungan Kerja (X2)	-.024	.074	-.027	-.328
	Disiplin Kerja (X3)	.270	.061	.479	4.461
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)					

Dengan t tabel sebesar 2.009 yang didapat melalui *degree of freedom* ( $df = n - k$ ;  $df = 53 - 3 - 1 = 49$ ) dan alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Oleh karena itu penjelasannya sebagai berikut:

#### Pengaruh *Work-life Balance* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengaruh pada variabel *Work-life Balance* (X1) Terhadap kepuasan kerja (Y) dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,275 > 2,009$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel *Work-life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Tiara Perkasa Mobil.

#### Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengaruh pada variabel lingkungan kerja (X2) Terhadap kepuasan kerja (Y) dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-0,328 < 2,009$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,744 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Tiara Perkasa Mobil.

#### Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengaruh pada variabel disiplin kerja (X3) Terhadap kepuasan kerja (Y) dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,461 > 2,009$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Tiara Perkasa Mobil.

## Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.906	3	163.969	65.402	.000 <sup>b</sup>
	Residual	122.848	49	2.507		
	Total	614.755	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), *Work-life Balance* (X1)

Dengan f tabel sebesar 3,187 yang didapat melalui *degree of freedom* ( $df = n - k$ ;  $df = 53 - 3 - 1 = 49$ ) dan alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Oleh karena itu penjelasannya sebagai berikut. Berdasarkan tabel output SPSS “*Anova*” di atas diketahui secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pada hasil di atas hitung  $65.402 > f_{\text{tabel}} 3,187$  nilai Signifikansi (Sig) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain *Work-life Balance* (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Tiara Perkasa Mobil.

## Diskusi

### Pengaruh *Work-life Balance* terhadap kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Aliya & Saragih, 2020; Pitoyo & Handayani, 2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada arah pengaruh yang sama, yaitu positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadinya dengan baik cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Almeyda & Gulo, 2022; Imam & Rismawati, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Gultom et al., 2024; Setyawan, 2023) yang menyatakan bahwa tingkat disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Persamaan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dengan disiplin, tepat waktu, dan bertanggung jawab akan merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

### Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, *Work-life Balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial, keberadaannya tetap memiliki kontribusi ketika dikombinasikan dengan variabel lain. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Gultom et al., 2024; Setyawan, 2023) menunjukkan bahwa *Work-life Balance*, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Perkasa Mobil, sedangkan lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan secara parsial. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik, tetapi juga oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kedisiplinan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi manajemen PT Tiara Perkasa Mobil untuk lebih memfokuskan kebijakan pada peningkatan *Work-life Balance* dan penegakan disiplin kerja karyawan. Disarankan bagi perusahaan untuk merancang kebijakan kerja yang lebih fleksibel serta memperkuat sistem disiplin kerja yang adil dan konsisten. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi kerja, atau kepemimpinan agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## Referensi

1. Adawiyah, A. (2022). *Disiplin dan Motivasi kerja PNS*.
2. Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
3. Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Berdikari Matahari Logistik. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(4), 151–160.
4. Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 7(2), 112–121.
5. Ananda, Isa. B., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 6(3), 1221–1230.
6. Ering, F. G. N., & Pio, R. J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado. *Productivity*, 4(5), 677–683.
7. Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar. *Jurnal Manuver*, 1(1), 1–14.
8. Fenianti, F., & Narawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618.
9. Gultom, P., Sipayung, A. B. R., & Hasibuan, G. A. A. (2024). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Work Stress on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 12(5), 669–676.
10. Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(1), 200–121.
11. Harke, R., Riane, R., & Pio, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity & Program Bisnis*, 3(4), 378–383.
12. Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
13. Maharani, C., Kianti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98.
14. Muijahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206.
15. Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 79–85.
16. Nainggolan, M. G., & Ritonga, S. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 67–82.
17. Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159.
18. Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*.
19. Setyawan, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Teknik Internasional. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 1–8.
20. Woworuntu, S., Taroreh, R. N., & Sendow, G. M. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Cineplex 21 Grup Manado Town Square 3 Menggunakan Importance Performance Analysis. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 01–10.