

Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group

Kenanga Elvira Paca ^{1*}, Tri Lestari ², Dian Berliansyah Putra ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email Korespondensi: Kenangael8@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan usaha di bidang dekorasi acara menuntut perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui work life balance dan lingkungan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja karyawan penting diperhatikan karena berkaitan dengan semangat kerja dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Unit Bisnis Partyku PT Patriosa Boga Group, secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 35 responden dengan teknik sampling jenuh dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-hitung sebesar $1,804 < t\text{-tabel } 2,037$ dan nilai signifikansi $0,081 > 0,05$. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-hitung sebesar $7,833 > t\text{-tabel } 2,037$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan pentingnya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja untuk mendukung kepuasan kerja karyawan.

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

ABSTRACT

The growth of the event decoration industry requires companies not only to focus on achieving work targets, but also to pay attention to employee welfare through a supportive work-life balance and work environment. Employee job satisfaction is important to consider because it is closely related to work morale and productivity. This study aims to analyze the effect of work-life balance and work environment on employee job satisfaction at the Partyku Business Unit of PT Patriosa Boga Group, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method. Data were collected through questionnaires from 35 respondents using a saturated sampling technique and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

27. The results show that partially, work-life balance has no significant effect on job satisfaction, with a t-value of $1.804 < t\text{-table } 2.037$ and a significance value of $0.081 > 0.05$. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t-value of $7.833 > t\text{-table } 2.037$ and a significance value of $< 0.001 < 0.05$. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on job satisfaction. These findings indicate the importance of maintaining a supportive work environment to improve employee job satisfaction.	
Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Work-Life Balance	

1. PENDAHULUAN

Tuntutan pada pekerjaan adalah salah satu unsur yang dapat berpengaruh pada tingkat pencapaian pekerjaan yang harus dituntaskan selama rentang waktu tertentu guna mencapai tujuan. Akibatnya, perusahaan biasanya menggunakan durasi kerja yang lebih lama dari pada jam kerja sesuai ketentuan (Widyastuti et al., 2024). Keadaan ini memperlihatkan adanya tuntutan yang tinggi mampu mempengaruhi kondisi kerja dan juga dapat berdampak pada kehidupan karyawan secara pribadi.

Pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan dua dimensi berbeda yang sering kali kurang diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Yudhany & Parwati (2024) Kebijakan perusahaan memengaruhi keseimbangan antara dunia kerja dan dunia luar pekerjaan. Kebijakan seperti jam kerja yang proporsional, fleksibilitas dalam bekerja, fasilitas liburan, komunitas hobi, dan lain-lain. Perusahaan memberikan dukungan untuk karyawan untuk mencapai keseimbangan *Work Life Balance* yang lebih baik. Berdasarkan pendapat tersebut, perusahaan yang menetapkan kebijakan berperan dalam menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan yang dimiliki setiap karyawan.

Tabel I. 1
Data Surat Perintah Kerja (SPK) Periode Oktober 2025 - Maret 2026

No.	Tahun	Bulan	Jumlah (SPK)
1.	2025	Oktober	44
2.	2025	November	55
3.	2025	Desember	75
4.	2026	Januari	56
5.	2026	Februari	68
6.	2026	Maret	112
Jumlah			410

Sumber: Data Olah Penulis, 2026

Jumlah SPK pada periode oktober 2025 sampai maret 2026 mengalami tren yang meningkat meskipun terdapat fluktuasi. Jumlah SPK mengalami kenaikan dari 44 pada bulan oktober

menjadi 75 pada bulan desember 2025, kemudian setelahnya sempat mengalami penurunan pada januari 2026 menjadi 56, sebelum mengalami peningkatan hingga 112 pada bulan maret 2026.

Secara keseluruhan, terdapat total 410 SPK yang menunjukkan adanya peningkatan volume pekerjaan yang tinggi dan berfluktuasi selama periode oktober 2025 - maret 2026. Pada bulan Maret terdapat permintaan pekerjaan yang lebih tinggi sehingga terdapat potensi meningkatkan beban karyawan. Tingginya volume pekerjaan dapat berkaitan dengan Work Life Balance karena meningkatnya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan karyawan menggunakan lebih banyak waktu dan energi untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menjadikan waktu karyawan semakin berkurang untuk menjalankan aktivitas diluar pekerjaan yang dimiliki, terutama apabila pekerjaan harus diselesaikan di luar jam kerja.

Kondisi kerja yang memiliki lingkungan baik pasti dapat memperbaiki produktivitas karyawan, akan tetapi lingkungan yang tidak baik akan menurunkan hasil kerja yang dilaksanakan para tenaga kerja (Andriani & Agustina, 2022). Sedangkan Lingkungan Kerja yang tidak kondusif memiliki dampak negatif yang dapat dialami oleh karyawan, tingkat stress yang mengalami kenaikan, semangat kerja yang menurun, bahkan sampai keterlambatan dalam bekerja. Kondisi kerja yang mendukung, seperti hubungan antar karyawan yang saling mendukung, fasilitas yang bagus serta memadai, situasi kerja menyenangkan, sangat penting untuk mempertahankan semangat dan efisiensi (Lestari & Dwita, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keadaan karyawan dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan para karyawan. Ini akan menghasilkan kepuasan karyawan dalam bisnis.

Pada unit bisnis Partyku, perubahan jadwal dari pelanggan membuat karyawan bagian administrasi perlu melakukan koordinasi dengan tim dekorasi supaya pekerjaan dapat disesuaikan dengan jadwal yang telah ditentukan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi antar karyawan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan, Pernyataan ini menjadi salah satu kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada unit bisnis Partyku.

Terdapat banyak dimensi kepuasan kerja dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, dan pengakuan, serta hubungan supervisor dengan pekerja, dan kesempatan untuk maju (Pauline et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga dapat dirasakan dari lingkungan sosial dan kondisi kerja, tidak hanya dari finansial.

Kondisi pada pernyataan tersebut juga di temukan pada unit bisnis Partyku Kota Bekasi yang merupakan bagian dari PT Patriosa Boga Group. Karyawan menghadapi berbagai tuntutan salah satunya adalah menyelesaikan berbagai pesanan dekorasi sesuai permintaan pelanggan. Pada bidang dekorasi acara, waktu kerja tidak menentu karena harus menyesuaikan dengan jadwal pelaksanaan acara, mulai dari tahap persiapan hingga pembongkaran yang sering berlangsung di luar jam kerja seharusnya yang memiliki potensi mengganggu kehidupan yang seimbang para karyawan kerja.

Selain itu, karyawan pada bagian administrasi juga menghadapi tuntutan dalam mengatur jadwal, koordinasi dan juga mengatasi keluhan pelanggan yang dapat menciptakan tekanan kerja sehingga memengaruhi kondisi di tempat kerja. Situasi yang terjadi juga dapat mengakibatkan dan dapat memengaruhi cara karyawan memandang pekerjaannya, termasuk kondisi kepuasan kerja karyawan. Situasi ini menunjukkan adanya hambatan terkait pada *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Apriliyanti et al. (2026) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z dan Peran Mediasi Keterikatan Kerja (Studi pada PT Torabika Eka Semesta Tangerang Banten)”, *Work Life Balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sementara itu, Nawawi, (2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tunas Toyota di Jakarta Barat” menunjukan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kedua penelitian tersebut memiliki objek penelitian yang berbeda dengan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Unit Bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group dengan variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pertimbangan yang telah disebutkan, maka akan dilaksanakan analisis “**Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group**” yang dapat menjadi salah satu dasar pengambilan keputusan dan pertimbangan bagi perusahaan selama menyusun ketentuan pada sumber daya manusia sehingga lebih tepat dan berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi dan bahan kajian tambahan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki kaitan dengan *Work life balance*, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam kajian sumber daya manusia, khususnya memiliki kaitan dengan *work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group, mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group, serta mengetahui dan menganalisa pengaruh antara *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work Life Balance dapat diartikan sebagai keadaan saat seseorang dapat mengatur keseimbangan pekerjaan mereka dan beragam aspek yang ada pada ranah kehidupan pribadi,

seperti tanggung jawab keluarga, bahkan waktu luang, dan partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan dan personal lainnya (Bate et al., 2025). Menurut Gaol et al. (2023) indikator tersebut meliputi keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

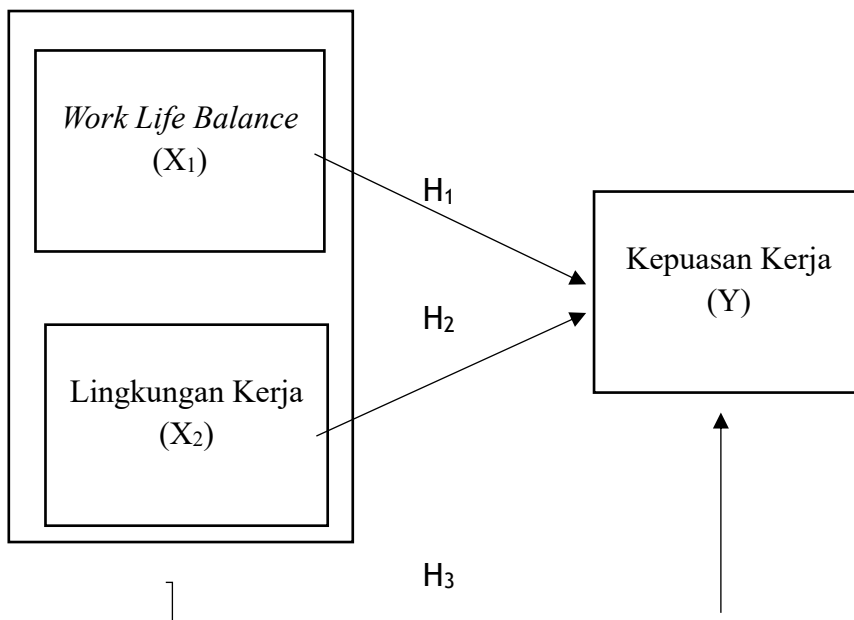
Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan saat mereka sedang bekerja, secara fisik dan non fisik, yang dapat dipengaruhi bagaimana mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka (Runtu et al., 2022). Menurut Ernawati et al. (2026) beberapa penelitian Lingkungan Kerja diukur dari indikator yang memperlihatkan kondisi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yaitu sebagai berikut: Lingkungan Kerja fisik meliputi kondisi fasilitas pekerjaan dan kenyamanan Lingkungan Kerja, sedangkan Lingkungan Kerja non fisik meliputi komunikasi dalam pekerjaan, hubungan antar karyawan, dan hubungan atasan dengan bawahan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki sifat subjektif meskipun demikian, kepuasan kerja adalah sebuah rasa senang terhadap apa yang telah dilakukannya (Rahmadhan & Yeyen Priyanti, 2022). Menurut Noor Fazila et al. (2022) kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis



Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan atau pengaruh *Work Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai dua variabel yang memengaruhi Kepuasan Kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Dari kerangka berpikir diatas, diperoleh tiga hipotesis berikut:

H_{a1} : Diduga bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja Unit Bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group.

H_{a2} : Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja Unit Bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group.

H_{a3} : Diduga bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja Unit Bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan unit bisnis partyku, yang merupakan bagian dari PT Patriosa Boga Group, dengan total 35 Karyawan. Ini menunjukkan bahwa total karyawan diketahui secara pasti, sehingga setiap anggota populasi dimasukan kedalam penelitian. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan metode non-probability sampling, dengan seluruh populasi sebagai sampel. Akibatnya, sampel penelitian ini terdiri dari 35 karyawan unit bisnis partyku, yang merupakan bagian dari PT Patriosa Boga Group. Penelitian ini dilaksanakan pada periode maret hingga mei 2026. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi untuk memperoleh data yang diperlukan selama penelitian.

Pada penelitian ini skala likert digunakan sebagai bahan dasar pada penyusunan kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan untuk 35 karyawan unit bisnis partyku yang merupakan bagian dari PT Patriosa Boga Group sebagai responden penelitian. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 27 (*Statistical Package for The Sosial Sciences*). Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear yang terdiri dari uji F, uji t dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Kuesioner penelitian ini diisi oleh 35 karyawan Unit Bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group. Dari sisi jenis kelamin, responden laki-laki lebih banyak, yaitu 20 orang (57,1%), sedangkan perempuan 15 orang (42,9%). Dari sisi usia, kelompok 20-25 tahun menjadi yang paling banyak dengan persentase 80%, disusul kelompok usia 26-30 tahun (11,4%) dan di bawah 20 tahun (8,6%). Sementara dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sederajat dengan persentase 66%, lalu S1/Sarjana (26%), Diploma (5,7%), dan SMP/Sederajat (2,9%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja kurang dari 1 tahun dengan persentase 51%, disusul masa kerja 1-3 tahun (40%) dan 4-6 tahun (9%).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Butir	R-hitung			R-tabel	Keterangan
	X ₁	X ₂	Y		
1	0,820	0,756	0,708	0,334	Valid
2	0,775	0,618	0,658		
3	0,685	0,790	0,659		
4	0,873	0,790	0,857		
5	0,734	0,698	0,688		
6	0,651	0,845	0,729		
7	0,492	0,808	0,647		
8	0,731	0,586	0,788		
9	0,684	0,843	0,728		
10	0,685	0,600	0,669		

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid. Nilai r hitung pada variabel *Work Life Balance* berkisar antara 0,492 sampai 0,873, variabel Lingkungan Kerja antara 0,586 sampai 0,845, dan variabel Kepuasan Kerja antara 0,647 sampai 0,857. Seluruh nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,334, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reabilitas

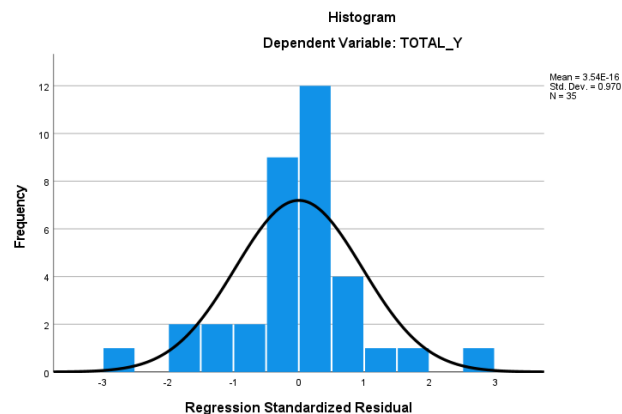
Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,887	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,905		
Kepuasan Kerja	0,891		

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji reabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,887 untuk variabel *Work Life Balance*, 0,905 untuk variabel Lingkungan Kerja, dan 0,891 untuk variabel Kepuasan Kerja. Karena semua nilai tersebut di atas 0,60, maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS Versi 27 (2026)

Hasil uji normalitas dengan metode histogram, dapat dilihat bahwa data residual secara umum membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (*bell curve*). Sebagian besar data berkumpul di sekitar nilai 0 dan frekuensi data menurun pada kedua sisi distribusi. Hal ini didukung oleh hasil uji Shapiro-Wilk dengan nilai signifikansi sebesar $0,104 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Variabel	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,949	35	0,104

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,104, dimana nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

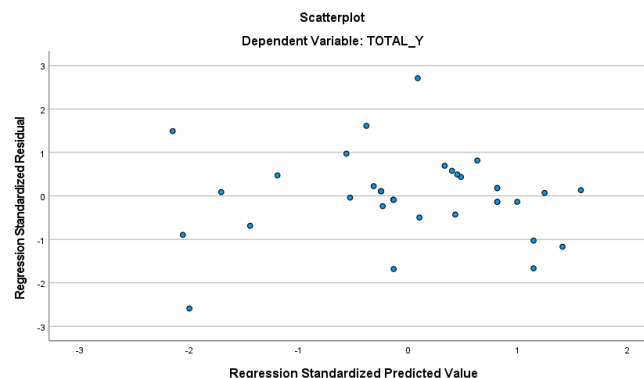
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	0,768	1,301
Lingkungan Kerja (X_2)	0,768	1,301

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai Tolerance sebesar $0,768 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,301 < 10$ untuk kedua variabel independen, sehingga dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskeditas



Sumber: Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskeditas dengan metode grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik data residual menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	TOTAL_X1	.182	.101	.178	1.804	.081	.768	1.301
	TOTAL_X2	.810	.103	.773	7.833	.000	.768	1.301

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Dari hasil olah data dengan SPSS versi 27, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,040 + 0,182 X1 + 0,810 X2 + e$$

Angka konstanta **-0,040** berarti bahwa jika *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja sama-sama bernilai nol, maka Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar **-0,040**. Koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar **0,182** menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *Work Life Balance*, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar **0,182 satuan**, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja dianggap tetap. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar **0,810** menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Lingkungan Kerja, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar **0,810 satuan**, dengan asumsi *Work Life Balance* dianggap tetap.

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, **Lingkungan Kerja memiliki koefisien yang lebih besar dibandingkan *Work Life Balance***, yaitu sebesar 0,810. Hal ini menunjukkan bahwa secara matematis perubahan Lingkungan Kerja dalam model regresi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan dengan *Work Life Balance*. Namun, besarnya koefisien regresi tidak secara langsung menunjukkan signifikansi pengaruh, sehingga interpretasinya tetap perlu mempertimbangkan hasil uji parsial (uji t).

Pengujian Hipotesis

No.	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	1,804	2,037	0,081	H ₀₁ diterima, Ha ₁ ditolak.
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	7,833	2,037	<0,01	H ₀₂ ditolak, Ha ₂ diterima.

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji parsial dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk *Work Life Balance* sebesar 1,804, lebih kecil dari t tabel 2,037, dengan signifikansi 0,081 yang lebih besar dari 0,05. Artinya H₀₁ diterima dan Ha₁ ditolak, sehingga *Work Life Balance* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sementara itu, Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 7,833, lebih besar dari t tabel 2,037, dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H₀₂ ditolak dan Ha₂ diterima, sehingga Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel	F-hitung	F-tabel	Sig,	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	50,894	3,29	< 0,001	Tertolaknya H ₀₃ ,
Lingkungan Kerja (X ₂)				diterimanya Ha ₃

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 50,894, dimana nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 3,29, dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Artinya Ha₃ diterima dan H₀₃ ditolak, sehingga *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Unit Bisnis Partyku Kota Bekasi PT Patriosa Boga Group.

Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Nilai beta x Zero order	Hasil	%
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	0,178 x 0,550	0,0979	9,79%
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,773 x 0,858	0,663234	66,32%

Sumber: Hasil Olah Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi parsial pada Tabel IV.11, variabel *Work Life Balance* (X₁) memiliki nilai Beta sebesar 0,178 dan nilai *Zero-order* sebesar 0,550. Berdasarkan hasil perkalian kedua nilai tersebut, diperoleh kontribusi *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 9,79%. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai Beta sebesar 0,773 dan nilai *Zero-order* sebesar 0,858, sehingga diperoleh kontribusi sebesar 66,32% terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.746	3.143

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Output SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square simultan sebesar 0,761. Nilai tersebut berarti bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 76,1% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Wardhani & Hasan, 2024) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kondisi karyawan Unit Bisnis Partyku, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan lebih berkaitan dengan kondisi dan situasi yang mereka rasakan secara langsung selama bekerja, seperti lingkungan kerja,

hubungan dengan rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi karyawan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan nyaman tanpa mengabaikan kepentingan pribadinya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Abidin & Ratnawili, 2023) serta (Pitoyo & Handayani, 2022) yang juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kondisi karyawan Unit Bisnis Partyku, lingkungan kerja yang nyaman dapat dilihat dari tersedianya fasilitas dan peralatan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik antar karyawan, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, PT Patriosa Boga Group perlu mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang sudah baik serta terus meningkatkan fasilitas, komunikasi, dan hubungan kerja agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Gusman & Kusmayadi, 2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja karyawan Unit Bisnis Partyku dapat terbentuk dari perpaduan antara kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan hasil penelitian, meskipun *Work Life Balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya bersama Lingkungan Kerja tetap memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan, terutama dengan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman serta tetap memperhatikan keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Bisnis Partyku PT Patriosa Boga Group, dengan nilai $t\text{-hitung } 1,804 < t\text{-tabel } 2,037$ dan signifikansi $0,081 > 0,05$. Sementara itu, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai $t\text{-hitung } 7,833 > 2,037$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai $F\text{-hitung } 50,894 > F\text{-tabel } 3,29$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,746 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 74,6% variasi Kepuasan Kerja. Hasil

ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan fasilitas dan peralatan kerja yang mendukung, menjaga komunikasi serta hubungan antar karyawan, dan meningkatkan dukungan atasan kepada karyawan. Meskipun *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan pembagian waktu kerja dan waktu pribadi karyawan agar keseimbangan tersebut tetap terjaga.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak serta menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih luas.

REFERENSI

- Abidin, Z., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Agrecinal Bengkulu Utara). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2), 591-604. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i2.5550>
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, 7-9. <https://doi.org/10.31294/jab.v2i1.1173>
- Apriliyanti, N., Djaelani, A. K., & Mahardan, A. S. (2026). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z dan Peran Mediasi Keterikatan Kerja (Studi pada PT Torabika Eka Semester Tangerang Banten). *E - Jurnal Riset Manajemen*, 15(01), 554-561. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>
- Bate, Y., Zega, Y., Gulo, H., & Hulu, P. F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 4584-4595. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2664>
- Ernawati, Ready Gozal Isnaini, Yudhistira Ramadhany, Ardiansyah, Billy Leo Richardo Kasun, & Sarman. (2026). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 13(1), 131-141. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i2>
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7, 30-37. <https://doi.org/10.33603/inobis.v7i1.325>
- Gusman, A., & Kusmayadi, O. (2023). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang.

INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 3(3), 8062-8071. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

- Lestari, S. A., & Dwita, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 1257-1268.
- Nawawi, F. 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*, 05(03), 611-618.
- Noor Fazila, Haedar Akib, Herlina Sakawati, Andi Aslinda, & Muh. Rizal. (2022). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Mattoangin. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JADBISFISH)*, 1(2), 139-148.
- Pauline, T., Siwi, U., & Nawawi, Z. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku dan budaya organisasi perusahaan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 523-529. <https://doi.org/10.29210/020232124>
- 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. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Rahmadhan, N. P., & Yeyen Priyanti. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1).
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4).
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pada Universitas Swasta Di Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018-1035. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Widyastuti, T. T., Suwoyo, Ekowati Retnaningtyas, & Diniyah Kholidah. (2024). Durasi dan Beban Kerja Sebagai Prediktor Burnout Syndrome pada Pekerja Konstruksi. *Durasi Dan Beban Kerja Sebagai Prediktor Burnout Syndrome Pada Pekerja Konstruksi*, 15(5), 674-677. <https://doi.org/10.33846/sf15420>
- Yudhany, S. I., & Parwati, K. Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadapemployee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 600-614.