

Nurmala Nurmala

(3) PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT HONDA ...

 Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3135470013

Submission Date

Jan 23, 2025, 1:35 PM GMT+7

Download Date

Jan 23, 2025, 1:44 PM GMT+7

File Name

JURNAL_NURMALA_11_-_Fitri_Fitri.docx

File Size

184.5 KB

19 Pages

5,078 Words

33,029 Characters

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 9%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 15% Internet sources
- 9% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	1%
2	Internet	repository.umy.ac.id	1%
3	Internet	ejournal.umpwr.ac.id	1%
4	Internet	repository.teknokrat.ac.id	1%
5	Internet	journal.untar.ac.id	<1%
6	Internet	cvodis.com	<1%
7	Internet	eprints.unisbank.ac.id	<1%
8	Internet	adoc.pub	<1%
9	Internet	repository.upstegal.ac.id	<1%
10	Internet	eprints.unmas.ac.id	<1%
11	Publication	Ajeng Rahayu, Remilo Susanti Ester. "Bukti Fisik, Daya Tanggap dan Empati dala...	<1%

12	Internet	penerbitgoodwood.com	<1%
13	Internet	www.researchgate.net	<1%
14	Publication	Seppenita Seppenita, Ngaliman Ngaliman, Ana Faizah. "Efikasi diri sebagai media...	<1%
15	Internet	repository.radenfatah.ac.id	<1%
16	Internet	repository.undhirabali.ac.id	<1%
17	Internet	www.iosrjournals.org	<1%
18	Internet	jurnaluniv45sby.ac.id	<1%
19	Internet	mail.jptam.org	<1%
20	Internet	conference.binadarma.ac.id	<1%
21	Internet	dspace.uui.ac.id	<1%
22	Internet	e-jurnal.lppmunsera.org	<1%
23	Internet	ejournal.upnvj.ac.id	<1%
24	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
25	Internet	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1%

26	Internet	jurnal.stiq-amuntai.ac.id	<1%
27	Internet	jurnal.umb.ac.id	<1%
28	Internet	laakfkb.telkomuniversity.ac.id	<1%
29	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT HONDA SANGGAR LAUT PALOPO

Nurmala¹, Muhammad Kasran², Adil Basir³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail : nurmala89029@gmail.com¹, muhhammadkasran@umpalopo.ac.id²,
adil@umpalopo.ac.id³

Abstrak

Ketidak seimbangan dalam *work-life balance* dapat mengakibatkan penurunan kesehatan dan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang sehat juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Honda Sanggar Laut Palopo. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data dan analisis statistik yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan peneliti dan menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Honda Sanggar Laut Palopo sebanyak 50 karyawan. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Honda Sanggar Laut Palopo. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google form* melalui penyebaran kuesioner pada responden yang diukur setiap item diberi skor dengan skala likert dimana setiap pertanyaan diberi skor dari (1) sampai (5). Teknis analisis data penelitian ini diuji menggunakan Smartpls4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan Pt Honda Sanggar Laut Palopo dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Honda Sanggar Laut Palopo.

Kata kunci : *Work-life balance*, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja karyawan

Abstract

An imbalance in work-life balance can result in decreased health and quality of work. A healthy work environment also plays an important role in increasing productivity and job satisfaction. This research aims to examine the influence of work-life balance and work environment on employee job satisfaction at PT Honda Sanggar Laut Palopo. This research uses quantitative methods that focus on data collection and statistical analysis aimed at answering researchers' questions and testing hypotheses. The population in this research were employees of PT. Honda Palopo Marine Studio has 50 employees. The sample in this research is employees of PT. Honda Sanggar Laut Palopo recruited 50 employees. Data collection was carried out using Google Form by distributing questionnaires to respondents where each item was measured and given a score on a Likert scale where each question was given a score from (1) to (5). The data analysis technique for this research was tested using Smartpls4. The results of this research show that work-life balance has a positive and significant influence on the job satisfaction of Pt Honda Sanggar Laut Palopo employees and the work environment has a positive and significant influence on the job satisfaction of Pt Honda Sanggar Laut Palopo employees.

Keywords: *Work-life balance, work environment, employee job satisfaction*

PENDAHULUAN

Saat ini, semakin banyak perusahaan bersaing untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di tingkat global. Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi memberikan berbagai dampak, baik positif maupun negatif, terhadap dunia bisnis dan perekonomian, terutama di Indonesia (Wardhana et al., 2021). Kemajuan signifikan dalam sektor industri menunjukkan adanya perubahan besar pada proses produksi yang menjadi lebih cepat. Dalam era digital yang penuh dinamika ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk meraih keberhasilan, perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja sesuai kebutuhan organisasi serta memiliki keahlian yang relevan dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Rasa nyaman ini menjadi salah satu indikator penting dalam mencapai kepuasan kerja (Maharani et al., 2023)

Banyak perusahaan saat ini menerapkan program untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Hal ini dilakukan untuk memastikan karyawan tetap memiliki komitmen tinggi dan kualitas kerja yang optimal. Sehingga mereka puas dengan pekerjaannya. Ketidakseimbangan *work-life balance* berpotensi menyebabkan karyawan kesulitan mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibatnya, mereka mungkin kesulitan menikmati hidup, minimnya waktu luang untuk diri sendiri maupun keluarga, menurunnya kesehatan, serta berkurangnya kualitas kerja dan kondisi mental maupun fisik karyawan (Aliya & Saragih, 2020)

Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan pekerjaan karyawan. Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, tata ruang, fasilitas, serta interaksi antar rekan kerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup fasilitas dan prasarana, tetapi juga melibatkan komunikasi yang efektif, hubungan yang harmonis antar karyawan, gaya kepemimpinan, serta kerja sama yang solid, kombinasi dari faktor-faktor ini membentuk suasana kerja yang kondusif yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Adil, 2023).

Kepuasan kerja digunakan untuk mengukur bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, sehingga perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja agar dapat menjaga hubungan yang baik dengan karyawan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, tingkat kepuasan yang rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan, keresahan, dan bahkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut (Kaswan 2017:193) kepuasan kerja adalah sejauh mana emosi karyawan, baik positif maupun negatif, terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja juga menunjukkan reaksi karyawan terhadap kondisi kerja dan menjadi alat untuk menilai perbedaan antara harapan karyawan dan apa yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Setiadi, 2021), dengan judul "Dampak Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial di Perusahaan Startup Jakarta"

7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara work-life balance dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Maharani et al., 2023), yang berjudul "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bintaro", yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari work-life balance terhadap kepuasan kerja di wilayah tersebut.

10 Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh (Feniati & Nawawi, 2023). Dengan judul, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

23 Berdasarkan *gap Research* diatas Maka penelitian ini berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Honda Sanggar Laut Palopo".

KAJIAN LITERATUR

4 *Work-Life Balance*

Work-life balance mengacu pada keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pekerja. Secara spesifik, konsep ini menggambarkan kemampuan seorang pekerja untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Hal ini memungkinkan pekerja untuk mengelola beberapa peran yang sama-sama penting dan menjadi tanggung jawab mereka (Pratama & Setiadi, 2021)

4 *Work-life balance* merujuk pada keadaan dimana karyawan mampu mengatur keseimbangan antara peran dalam kehidupan profesional dan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya yang pada akhirnya menciptakan rasa kepuasan dan ketertarikan dalam diri karyawan (Wulandari & hadi 2021).

Indikator *Work-Life Balance* Menurut (Rondonuwu Fenia Annamaria et al., 2018) yaitu:

a) *Time balance* (keseimbangan waktu)

Time balance adalah pengaturan waktu seseorang antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga. Hal ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk membagi waktu secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk kegiatan kantor, keluarga, dan aktivitas sosial. Ketika keseimbangan waktu tercapai, hal itu menunjukkan bahwa kebutuhan keluarga tidak mengganggu penyelesaian tugas pekerjaan, dan sebaliknya tanggung jawab pekerjaan tidak mengurangi waktu yang diperuntukkan bagi keluarga.

b) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada sejauh mana individu terlibat secara psikologis dan berkomitmen terhadap pekerjaan serta aktivitas diluar pekerjaan. *Work-life balance* tidak dapat diukur hanya berdasarkan pembagian waktu yang tepat, melainkan juga harus memperhatikan kualitas keterlibatan dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dengan kata lain, karyawan perlu terlibat secara fisik dan emosional, baik dalam pekerjaan, keluarga, maupun kegiatan sosial lainnya. Hanya dengan memastikan keterlibatan yang seimbang disemua aspek tersebut, keseimbangan dalam keterlibatan dapat benar-benar tercapai.

c) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Satisfaction balance merujuk pada sejauh mana individu merasa puas dengan aktivitas di luar pekerjaan. Kepuasan ini timbul ketika karyawan merasa bahwa usaha yang mereka lakukan sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan keluarga. Tingkat kepuasan ini dapat diukur melalui kondisi keluarga, interaksi dengan teman dan kolega, serta pencapaian dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

H₁ : Diduga *work-life balance* secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan yang bekerja dilingkungan yang mendukung dan kondusif, mereka cenderung dapat bekerja dengan optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dan tidak mendukung dapat menyebabkan karyawan menjadi malas, mudah lelah, dan akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja karyawan (Adil, 2023)

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugasnya, yang secara langsung memengaruhi kinerja mereka selama menjalankan pekerjaan dalam rangka mendukung operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif dan efisien, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Ekawati, 2022).

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito (2012:159) yaitu:

a) Suasana kerja

Suasana kerja mengacu pada keadaan lingkungan disekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugasnya, yang dapat memengaruhi proses dan hasil pelaksanaan tersebut.

- b) Hubungan antar rekan kerja
Hubungan antara sesama karyawan menciptakan hubungan yang harmonis dan minim konflik. Hubungan yang positif ini merupakan salah satu elemen krusial yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berkomitmen pada suatu organisasi.
- c) Hubungan antara bawahan dengan pemimpin
Hubungan antara bawahan dengan pemimpin adalah interaksi yang baik dan harmonis antara karyawan dengan atasan mereka di tempat kerja. Hubungan yang positif ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi kerja.
- d) Tersedianya fasilitas kerja
Ini merujuk pada adanya peralatan yang cukup untuk mendukung kelancaran dalam melaksanakan tugas. Ketersediaan fasilitas yang memadai, meskipun tidak dalam kondisi baru, tetap merupakan elemen penting untuk memastikan bahwa proses kerja dapat berlangsung dengan baik.

29 H₂ : Diduga lingkungan kerja secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan menggambarkan perasaan atau emosi seseorang ketika mereka merasa puas dengan apa yang telah mereka lakukan atau peroleh. Ketika membicarakan kepuasan kerja, yang tergambar adalah seseorang yang merasa senang dengan pekerjaan atau hasil dari tugas yang telah diselesaikan. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari kondisi yang dialami individu, karena setiap orang memiliki nilai-nilai yang berbeda yang mempengaruhi pandangannya terhadap pekerjaan dan hasil yang diperoleh (Syifa Fadilla, 2022)

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan puas yang timbul dari pencapaian dalam pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan (Sihaloho & Indawati, 2021). Sedangkan Menurut, (Huynh *et al.* 2023) kepuasan kerja karyawan merujuk pada perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya serta sikap mereka, serta sikap yang ditunjukkan terkait kenyataan yang mereka hadapi di tempat kerja.

Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Menurut Robbins & Judge (2015:50) yaitu:

- a) Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang mengacu pada elemen-elemen dalam pekerjaan yang dapat memberikan rasa puas, seperti tantangan, variasi dalam tugas, tanggung jawab jawab, peluang untuk berkembang, serta pengakuan atas hasil kerja. Ketika elemen-elemen ini terpenuhi, individu cenderung menikmati pekerjaannya dan merasa lebih puas dengan apa yang mereka lakukan.

b) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang mengacu pada kompensasi yang diberikan atas pelaksanaan pekerjaannya, yang dinilai berdasarkan kesesuaian dengan kebutuhan individu seta rasa keadilan. Ketika upah yang diberikan kepada karyawan dianggap mencukupi dan adil, karyawan cenderung lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

c) Promosi

Kemungkinan seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan tergantung pada peluang yang tersedia dalam organisasi serta kemampuan individu untuk memenuhi syarat dan kualifikasi yang diperlukan. Kenaikan jabatan membuka kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan keterampilan baru, memperoleh tanggung jawab yang lebih besar, dan mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

10 d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja biasanya adalah pemimpin atau supervisor. Tugas utama mereka adalah memandu dan mengarahkan anggota tim untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi, serta memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan efektif dan efisien.

e) Rekan kerja

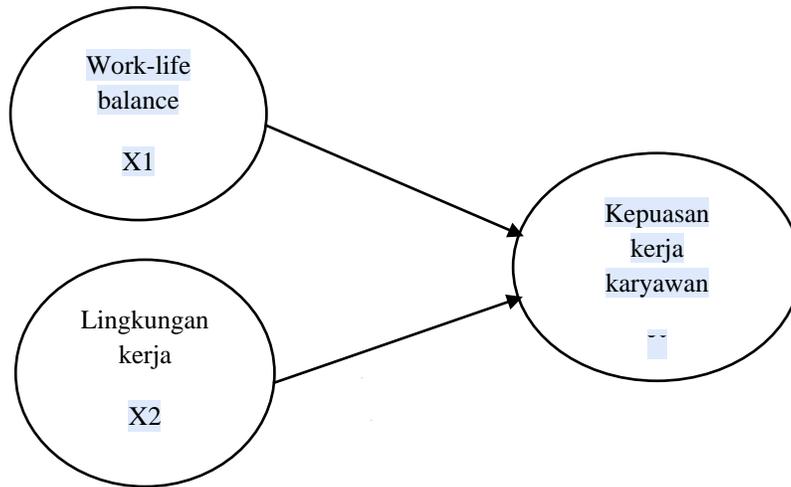
Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Biasanya disebut dengan tim kerja atau kolaborator. Mereka bekerja sama dengan tujuan yang sama, saling mendukung, berbagi informasi, dan memanfaatkan keahlian masing-masing untuk mencapai hasil yang optimal serta efisien dalam menyelesaikan tugas atau proyek yang diberikan.

Penelitian Terdahulu

- 7 1) Penelitian yang dilakukan oleh, (Maharani et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro”. menemukan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh (Wiwik et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Colombus Palopo”. Dari hasil yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Pt. Colombus Palopo.
- 15 3) Penelitian yang dilakukan oleh (Syifa Fadilla, 2022) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pesona Mitra Kembar Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, *work-life balance* dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Setiadi, 2021) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di perusahaan startup di Jakarta.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh (Arumningtyas & Trisafidaningsih, 2021) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Nusantara Lestari.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Bima”. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh (Jumani & Rianto, 2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di CV. Kita Sukses Mandiri.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh (Fenianti & Nawawi, 2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Dijkarta Barat”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tunas Toyota, Jakarta Barat.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh (Lailatus Sa’adah et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat”. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Travelmart Jakarta Pusat.

Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data dan analisis statistik yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan peneliti dan menguji hipotesis. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada responden yang diukur setiap item diberi skor dengan skala likert dimana setiap pertanyaan diberi skor dari (1) sampai (5). Pertanyaan tertulis mengenai seluruh variabel dependen kepuasan kerja karyawan dan variabel independen *work-life balance* dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Honda Sanggar Laut Palopo dengan jumlah 50 karyawan. Pembuatan kusioner menggunakan *google form* untuk mempermudah penyebaran yang menghasilkan sampel akhir. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini dilakukan di PT Honda Sanggar Laut Palopo. Analisis regresi linear data dilakukan dengan program SmartPLS4, Uji validasi dan Reabilitas, Statistik deskriptif, uji *composite reability*, uji *crombach's alpha*, uji *R-square*, uji estimasi koefisien jalur dan uji hipotesis, uji *convergent validity*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil uji validasi dan Reliabilitasi

Variabel	Butir	Factor loading	Keterangan	Component Reliability
Work-life balance	WLB 1	0,859	Valid	0,951
	WLB 2	0,933	Valid	
	WLB 3	0,896	Valid	
	WLB 4	0,889	Valid	
	WLB 5	0,902	Valid	
	WLB 6	0,751	Valid	
Lingkungan Kerja	LK 1	0,887	Valid	0,964
	LK 2	0,904	Valid	
	LK 3	0,878	Valid	
	LK 4	0,825	Valid	
	LK 5	0,918	Valid	
	LK 6	0,870	Valid	
	LK 7	0,877	Valid	
	LK 8	0,854	Valid	
Kepuasan Kerja Karyawan	KKK1	0,935	Valid	0,962
	KKK2	0,901	Valid	
	KKK3	0,884	Valid	
	KKK4	0,888	Valid	
	KKK5	0,875	Valid	
	KKK6	0,905	Valid	

Menurut(Ghozali et al., 2014) Data dianggap valid apabila nilai factor loading melebihi 0,5. Hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa indikator yang merepresentasikan ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai di atas 0,5.

Analisis dinyatakan reliabel apabila nilai *construct reliability* (C.R) melebihi 0,7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai C.R untuk variabel *work-life balance* adalah 0,951, lingkungan kerja 0,964, dan kepuasan kerja karyawan 0,962. Karena seluruh nilai reliabilitas instrumen penelitian melebihi 0,7, hal ini mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Statistik Deskriptif

Analisis data dapat dilakukan dengan menyajikan informasi dalam bentuk tabel sederhana, diagram lingkaran, distribusi frekuensi, grafik, atau pictogram. Penjelasan mengenai kelompok data dilakukan dengan menggunakan nilai modus, rata-rata (mean), serta variasi kelompok yang dihitung melalui rentang dan simpangan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan

gambaran yang akurat mengenai kondisi variabel *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Pengukuran jawaban responden dilakukan menggunakan skala interval sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

Tabel 2

Nilai Rata-Rata	Kategori
1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80-2,59	Tidak Setuju
3,00-3,39	Netral
3,40-4,19	Setuju
4,20-5,00	Sangat Setuju

Pada variabel data statistik deskriptif, informasi dapat diperoleh dengan mengamati nilai rata-rata dari setiap indikator yang telah dianalisis dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel *Work-life balance*

WLB	Frekuensi dan Presentase				Sangat Setuju	Skor	Rata-Rata	Kategori
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju				
WLB.1	2	2	5	22	19	204	4.08	Setuju
	4%	4%	10%	44%	38%			
WLB.2	1	2	5	30	12	200	4.00	Setuju
	2%	4%	10%	60%	24%			
WLB.3	2	2	3	29	14	201	4.02	Setuju
	4%	4%	6%	58%	28%			
WLB.4	2	1	2	33	12	202	4.04	Setuju
	4%	2%	4%	66%	24%			
WLB.5	2	1	5	27	15	202	4.04	Setuju
	4%	2%	10%	54%	30%			
WLB.6	1	2	5	30	12	200	4.00	Setuju
	2%	4%	10%	60%	24%			
		Rata Rata	Total			4,03		

Tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk mengevaluasi tanggapan responden terhadap setiap item variabel, serta mencerminkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel *work-life balance*. Rata-rata tanggapan responden dalam penelitian ini adalah 4,03, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban "Setuju" terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel *work-life balance*.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan kerja

LK	Frekuensi dan Presentase					Skor	Rata-Rata	Kategori
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju			
LK.1	2 4%	1 2%	5 10%	27 54%	15 30%	202	4.04	Setuju
LK.2	2 4%	2 4%	3 6%	29 58%	14 28%	201	4.02	Setuju
LK.3	1 2%	2 4%	8 16%	26 52%	13 26%	197	4.00	Setuju
LK.4	3 6%	2 4%	3 6%	23 46%	19 38%	203	4.06	Setuju
LK.5	2 4%	2 4%	3 6%	32 64%	11 22%	198	4.00	Setuju
LK.6	1 2%	2 4%	5 10%	28 56%	14 28%	202	4.04	Setuju
LK.7	2 4%	1 2%	2 4%	33 66%	12 24%	202	4.04	Setuju
LK.8	1 2%	2 4%	2 4%	29 58%	16 32%	207	4.14	Setuju
		Rata Rata	Total			4,042		

Tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif mencerminkan respons responden terhadap setiap item variabel dan juga menggambarkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel lingkungan kerja. Rata-rata responden dalam penelitian ini mencapai 4,042, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban "Setuju" terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja.

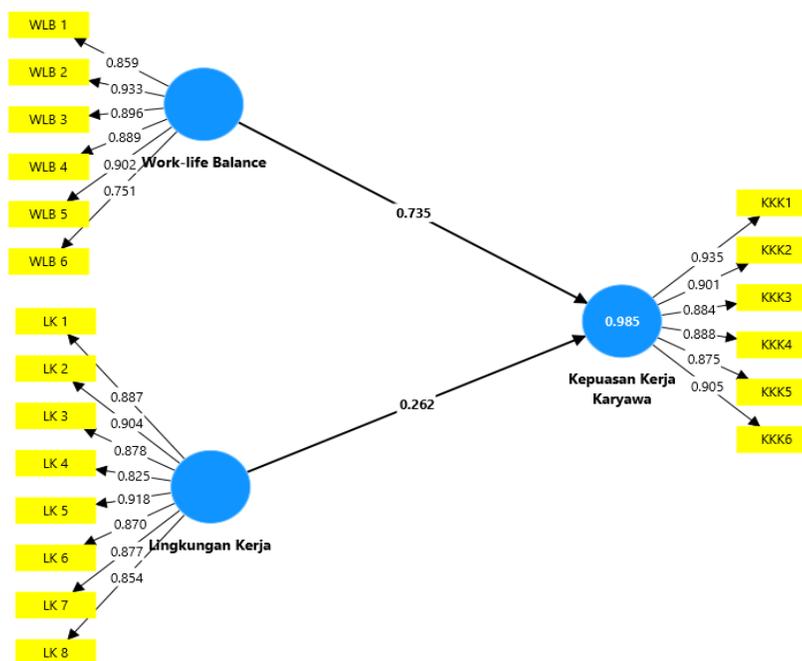
Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan kerja karyawan

KKK	Frekuensi dan Presentase					Skor	Rata-Rata	Kategori
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju			
KKK1	1 2%	2 4%	5 10%	30 60%	12 24%	200	4.00	Setuju
KKK2	1 2%	3 6%	5 10%	24 48%	17 34%	203	4.06	Setuju
KKK3	2 4%	2 4%	5 10%	22 44%	19 38%	204	4.08	Setuju
KKK4	2 4%	2 4%	3 6%	29 58%	14 28%	201	4.02	Setuju
KKK5	2 4%	1 2%	2 4%	33 66%	12 24%	202	4.04	Setuju
KKK6	3 6%	2 4%	3 6%	23 46%	19 38%	203	4.06	Setuju
		Rata Rata	Total			4,043		

2 Tabel di atas menggambarkan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk mengevaluasi respons responden terhadap setiap item variabel, serta mencerminkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Rata-rata tanggapan diberikan oleh responden dalam penelitian ini adalah 4,043, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban "Setuju" terhadap pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji *Convergent validity*

Sebuah indikator dari variabel penelitian diasumsikan valid jika mempunyai nilai *outer loading* >0,70 pada setiap korelasi antar variabel laten dengan masing-masing variabel manifestnya. Sehingga, ketika nilai *outerloading* >0,70 maka item indikator atau variabel manifestnya tersebut harus dieliminasi sebelum melakukan pengujian selanjutnya.



Gambar 2. Uji model pengukuran

Berdasarkan gambar 2, kriteria validitas konvergen telah terpenuhi karena *outer loading* setiap item indikator masing-masing variabel laten bernilai dari 0,70, sehingga butir-butir tersebut dapat dikatakan valid membuktikan bahwa konstruk tersebut terukur dengan baik.

Hasil Uji *Composite Reliability*

Uji Composite Reliability (CR) bertujuan menilai konsistensi internal suatu konstruk laten dengan memastikan bahwa indikator-indikator bekerja konsisten dalam mencerminkan konsep yang dimaksud. Nilai CR yang tinggi menunjukkan konstruk yang andal, sedangkan nilai

rendah mengindikasikan indikator yang mungkin tidak relevan. Sebagai pelengkap Cronbach's Alpha, CR memperhitungkan bobot indikator berdasarkan *loading factor*-nya, sehingga memberikan hasil yang lebih akurat. Jika nilai CR memadai, model dianggap andal, tetapi jika tidak, revisi terhadap indikator atau konstruk diperlukan. Tujuan utama CR adalah memastikan hasil analisis mencerminkan hubungan antar variabel laten secara akurat untuk mendukung keputusan penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work-life Balance</i>	0,953
Lingkungan Kerja	0,959
Kepuasan Kerja Karyawan	0,944

Hasil uji *composite reliability* yang ditunjukkan pada tabel di atas mengindikasikan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai 0,953, variabel lingkungan kerja 0,959, dan variabel kepuasan kerja 0,944. Ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, karena nilai *composite reliability* untuk setiap variabel melebihi 0,70.

Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Uji Cronbach's Alpha bertujuan menilai konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk laten. Nilai tinggi menunjukkan konsistensi yang baik, sedangkan nilai rendah mengindikasikan adanya indikator yang kurang sesuai. Uji ini memberikan gambaran reliabilitas dengan asumsi bobot indikator sama, namun sering dilengkapi dengan Composite Reliability (CR) untuk hasil yang lebih akurat. Secara keseluruhan, uji ini memastikan konstruk memiliki konsistensi yang memadai sehingga data dapat menghasilkan analisis yang valid.

Tabel 7. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Work-life Balance</i>	0,952
Lingkungan Kerja	0,957
Kepuasan Kerja Karyawan	0,937

Hasil uji *cronbach's alpha* dapat dilihat dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai 0,952, variabel Lingkungan kerja 0,957, dan variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai 0,937. Ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang baik.

Hasil Uji *R-Square*

1 Tujuan uji R-square (R^2) untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan model yang kuat dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik, sedangkan nilai R^2 yang rendah menunjukkan model kurang efektif dalam menjelaskan variabilitas data. R^2 digunakan untuk menilai kualitas model dalam PLS-SEM.

Tabel 8. Hasil Uji *R-Square*

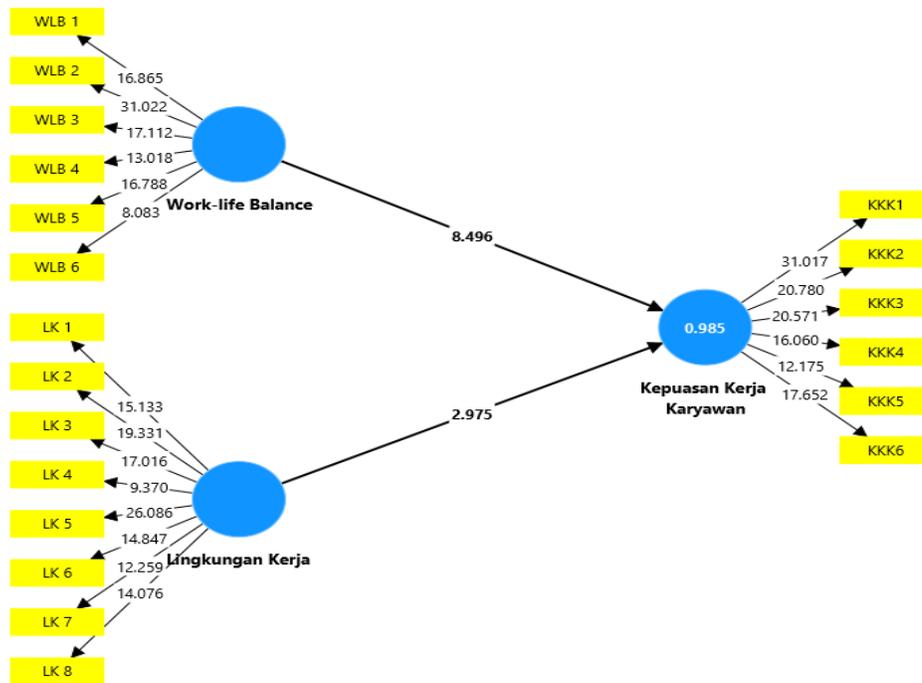
	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja-Karyawan	0.985	0.984

13 Model penelitian ini menghasilkan nilai R-square sebesar 0,985, yang menunjukkan bahwa model tersebut memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik. Nilai ini juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu *work-life balance* dan lingkungan kerja, sebesar 98,5%.

Estimasi Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis

Nilai perkiraan pada korelasi jalur atau disebut juga estimasi koefisien jalur bisa didapatkan salah satunya lewat variabel prosedur *bootstrapping*. Estimasi koefisien jalur tersebut melibatkan pengukuran kekuatan serta signifikan korelasi antar variabel yang dibangun dalam model. Sedangkan, untuk mengevaluasi signifikan dari koefisien jalur, nilai *t-statistic* harus lebih besar dari 1,96.

Selain estimasi koefisien jalur signifikasinya, hasil output *bootstrapping* akan menunjukkan *p-value* masing-masing konstruk dalam model. Tujuan adanya *p-value* yaitu sebagai ukuran pengambilan Keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang telah diajukan. Apabila hasil menunjukkan $p\text{-value} \leq 0,05$ (signifikan), hipotesis alternatif (H_a) diterima, begitupun sebaliknya jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ (tidak signifikan), (H_o) ditolak.



Gambar 3. Statistik

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample mean	Standard Deviation	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Work-lifeBalance → Kepuasan kerja Karyawan	0,735	0,742	0,086	8,496	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja Karyawan	0,262	0,255	0,088	2,975	0,003	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, koefisien parameter yang bernilai 0,735 menunjukkan adanya pengaruh positif work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung. Setiap peningkatan satu satuan dalam work-life balance karyawan akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,735. Nilai t-statistic yang mencapai 8,496 ($\geq 1,96$) dan p-value sebesar 0,000 ($\leq 0,05$) menegaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Nilai koefisien parameter mencapai 0,262 artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Setiap lingkungan kerja meningkat satu satuan akan memberi kontribusi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,262. Nilai t statistic

5 sebesar $2,975 \geq 1,96$ serta *p-value* sebesar $0,003 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh yang dihasilkan signifikan secara statistik sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Pembahasan

2 Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini serta menganalisis hubungan-hubungan struktural yang terdapat dalam model.

1. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

19 Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan individu dalam menjalankan perannya, dimana individu yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tidak terjadi konflik yang berasal dari pekerjaan yang terbawa ke dalam keluarga, oleh karena itu karyawan merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, yang pada akhirnya menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Pratama dan Setiadi 2021), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian lain oleh (Arumningtyas dan Trisafidaningsih 2021) juga mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Nusantara Lestari.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

5 Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menciptakan perasaan bahagia. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan memberikan pengalaman yang menyenangkan, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penting untuk memperhatikan aspek lingkungan karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, agar mereka dapat menjalankan aktivitas dengan optimal. 14 Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Yuliantini & Santoso (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Jumani & Rianto (2023) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di CV. Kita Sukses Mandiri. 20

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh work-life balance serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Honda Sanggar Laut Palopo, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Honda Sanggar Laut Palopo.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas, saran dalam artikel ini adalah bahwa terdapat banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan, selain work-life balance dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam bidang manajemen, khususnya yang berkaitan dengan work-life balance, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independen lain atau dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Adil. (2023). Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*.Vol.6(2)1 Juni 2023.
- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Fenianti, F., & Nawawi, 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. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Huynh, T. H. P., Bui, T.Q., & Nguyen, P. N. D. (2023). Bagaimana Membina Tingkat Komitmen Manajer. Menjalajahi Peran Dalam Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi Tentang Manajer Pendidikan Di Vietnam.. *Frontiers in Education* 8.1-3.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (*Teori dan Praktik*).Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi (*Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*).Bandung.Alfabeta.
- Lailatus Sa'adah, Akhmad Taqiyuddin, & Natasya Valeria. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2381>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Maharani, C., Kinanti, 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..pdf. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 19.
- Nitisemito, S. Alex. (2012). Manajemen Personalialia .*Edisi Kedua Belas*. JakartaGhalia Indonesia.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, & Asaloei Sandra. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula

- Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. (2015:50), *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition, Prentice Hall
- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Sihaloho. C.N., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion pada Pengaruh Work-life balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9(1),228-240.
- Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Konstruksi Model Pengukuran Kinerja dan Kerangka Kerja Pengungkapan Modal Intelektual. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(3). <https://doi.org/10.18202/jamal.2014.12.5028>
- Wardhana, A., Kharisma, B., & Sulandari, D. S. (2021). *10168-31927-1-Pb (1)*. 5(2), 1–9.
- Wiwik, Pabunta, J., Yuspita, Tukan, R., Khaerana, & Erwina. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Colombus Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 614–618.
- Wulandari, M., & Hadi, H.K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work-life Balance terhadap EmployeePerformance. *Jurnal Ilmu Manajemen*,9(2).816-829.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>