

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan produsen kopi terbesar di dunia. Berdasarkan data dari *United States Department of Agriculture* (USDA), produksi kopi global mencapai 170 juta kantong per 60 kg per kopi pada 2022/2023. Indonesia merupakan negara produsen kopi terbesar ke-3 dunia, pada 2022/2023 yang telah memproduksi kopi sebanyak 11,9 juta karung terdiri dari arabika 1,4 juta karung dan robusta sebanyak 10,5 juta karung. Laporan Kementerian Pertanian menunjukkan minat menanam kopi arabika meningkat karena harganya yang tinggi. (www.mediaperkebunan.id, 2024)

Di Indonesia, Industri *coffee shop* di berbagai kota saat ini semakin berkembang pesat, tidak hanya menjadi tempat untuk menikmati secangkir kopi, tetapi juga menjadi tempat yang sangat populer baik bagi pelanggan maupun karyawan. Meningkatnya minat masyarakat terhadap *coffee shop* menciptakan banyak peluang kerja baru, khususnya bagi generasi muda yang menganggap pekerjaan di *coffee shop* sebagai alternatif menarik untuk bekerja sambil belajar keterampilan baru dan berinteraksi dengan beragam (kemenparekraf.go.id, 2022). Meskipun pekerjaan ini menarik, ada beberapa tantangan yang bisa berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak



puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Menurut Robbins (1996), salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukan hanya memberikan dampak positif pada produktivitas, tetapi juga membantu meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan nyaman bekerja di tempat tersebut.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat. Pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan skala yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak dan Tanjung, 2003). Berdasarkan hasil penelitian dari Sosidah dan Mudjijah (2024), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Menurut Schermerhorn (2013), *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara



pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Kebanyakan orang yang sudah mempunyai pekerjaan menjadi kehilangan keseimbangan hidup mereka. Semakin tinggi mereka mencapai puncak karirnya maka

semakin tinggi dan sulit mereka menikmati hidup yang mengakibatkan tidak bisanya mengontrol emosi, kesehatan, dan kehidupan pribadi.

Jika pegawai dapat melaksanakan *work-life balance* dengan baik akan mendapat manfaat yaitu, kerja lebih produktif dan individu lebih kreatif sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan memunculkan ide-ide inovatif, lebih bahagia, dan bisa membangun hubungan yang lebih baik dengan internal perusahaan maupun eksternal (Widodo, 2020). Hal itu sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Maslich, 2017).

Di Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, terdapat perkumpulan barista *coffee shop* yang terdiri dari barista Jajini Co, Jae Coffee, OMAHA, Coffee Jove, dan barista dari berbagai cafe lainnya. Perkumpulan ini biasanya digunakan oleh mereka untuk saling mengeluarkan keluh kesah mereka, beberapa barista mengatakan jika mereka sering kali bekerja dalam jam kerja fleksibel, namun tidak menentu serta menjalani sistem kerja shift yang berputar, yang bisa menjadi tantangan tersendiri. Jam kerja yang tidak tetap sering kali memengaruhi ritme hidup dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Sebagai contoh, karyawan mungkin bekerja di shift pagi pada hari tertentu, tetapi harus kembali bekerja di shift malam di hari berikutnya. Pergantian waktu kerja yang tidak konsisten ini dapat mengganggu pola tidur dan kesehatan karyawan. Selain itu, tingginya tingkat interaksi dengan pelanggan, terutama di jam-jam ramai, menuntut karyawan untuk selalu berada dalam kondisi siap melayani, yang bisa meningkatkan beban mental dan menyebabkan kelelahan emosional.

Dari sisi lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan di *coffee shop* juga tergolong karyawan umumnya diharuskan berdiri dalam waktu lama dan bekerja untuk melayani pelanggan. Aktivitas ini berpotensi menyebabkan kelelahan utama bagi mereka yang bekerja pada shift panjang atau di hari-hari yang



ramai. Selain itu, tekanan untuk memberikan layanan yang cepat dan efisien sering kali memunculkan stress, karena karyawan harus bekerja dengan kecepatan tinggi sambil tetap menjaga kualitas layanan dan keramahan. Hal ini yang kemudian berpengaruh terhadap kurangnya kepuasan kerja oleh barista.

Dalam jangka panjang, perhatian terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan di industri *coffee shop* ini akan memberikan manfaat bagi perusahaan (Marsanda, 2024). Karyawan yang merasa sejahtera dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, memiliki performa yang lebih baik, dan memberikan layanan yang lebih berkualitas kepada pelanggan (Maharani *et al*, 2024). Oleh karena itu, menyusun strategi untuk mendukung kesejahteraan karyawan merupakan investasi penting dalam mempertahankan daya saing dan keberlanjutan bisnis *coffee shop* di tengah persaingan industri yang terus berkembang ini.

Di Kota Makassar terdapat 628 data warung kopi (warkop) dan cafe dengan satu kecamatan yang memiliki titik warkop dan cafe terbanyak yaitu, Kecamatan Ujung Tanah dimana terdapat 75 warung kopi dan 65 cafe (Thufail *et al*, 2022). Terkhusus yang menjadi fokus peneliti, tercatat jumlah *coffee shop* yang berada di Kecamatan Rappocini adalah 30 *coffee shop*, yang didapatkan berdasarkan hasil observasi secara langsung oleh peneliti.

Tabel 1. 1 Jumlah Coffee Shop di Kecamatan Rappocini Kota Makassar

No	Nama <i>coffee shop</i>	Tempat	Jumlah barista
1.	Arion Coffee Shop	Jl. Rappocini Raya No.225E	2
2.	Daun Coffee	Komp. Ruko Puri Mutiara, Jl. Monginsidi Baru No.1	3
3.	Cabana Coffee	Jl. Aroeppala No.117, Karunrung	2
	Choki_Chinhecho	Jl. Letjen Hertasning No.9, Kassi-Kassi	2
	Clabs Coffee	Jalan. Komp. Mangasa Permai	2



6.	<i>Coffee Jove</i>	Jl. Monginsidi Baru No.27, Rappocini	2
7.	Cup5tory Cafe	Jl. Talasalapang No.117, Karunrung,	2
8.	Duolis <i>Coffee</i>	Jl. Mon. Emmy Saelan III, Karunrung	2
9.	HA.BIT.US	Jl. Letjen Hertasning No.39, Masale	3
10.	Hunter Coffee	Lorong 3, Bua Kana, Kec. Rappocini	2
11.	Houslatte Pelita	Jl. Sungai Saddang Lama No.23, Maradekaya Selatan	2
12.	<i>Jae Coffee Social Space</i>	Jalan Andi Djemma, Mamajang Dalam	3
13.	<i>JAJINI Co Brewing Space</i>	Jl. Monginsidi Baru Blok No.15	3
14.	<i>Kahava Coffee</i>	Jl. Monumen Emmy Saelan, Tidung	2
15.	Kay Kopi	Balla Parang	2
16.	Kinawa Coffee	Jalan Pelita Raya	2
17.	Kopi Break	Jl. RSI Faisal XII No.5	2
18.	KopiA Makassar	Jl. Minasa Upa, Gunung Sari	2
19.	Manna Cafe	Gunung Sari, Kec. Rappocini	2
20.	<i>Mbuuk Coffeeshop</i>	Jl. Andi Djemma No.72	2
21.	OMAHA Coffee	Jl. Hertasning Blok. E10 NO.6d	2
22.	Paskop	Jl. Andi Djemma No. 11B	2
23.	Plazgozz Cafe	Jl. Yusuf Daeng Ngawing No.7, Tidung	4
24.	<i>Real Coffee</i>	Jl. Aroeppala, Gunung Sari	2
25.	Red Corner Cafe	Jl. Yusuf Daeng Ngawing, Tidung	2
26.	Royal Cafe	Jl. Aroeppala, Gn. Sari	2
27.	Ruumi Coffee	Jl. Sultan Alauddin No.01	2
28.	<i>Sofia Coffee dan Eatery</i>	Bua Kana, Kec. Rappocini	2
29.	<i>Tamamito Coffee</i>	Jl. Minasa Upa No.8 Blok N	2
30.	Van Djoel Coffee Shop	Jl. Letjen Hertasning No.9 E7	2

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana “Pengaruh lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja barista di *coffee shop* Kecamatan Rappocini, Kota Makassar”.



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran yang berada di latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja barista *Coffee shop* di Kecamatan Rappocini Kota Makassar?
- 2) Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja barista *Coffee shop* di Kecamatan Rappocini Kota Makassar?
- 3) Diantara lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja barista *Coffee shop* di Kecamatan Rappocini Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja barista *Coffee shop* di Kecamatan Rappocini Kota Makassar.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja barista *Coffee shop* di Kecamatan Rappocini Kota Makassar.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja barista *Coffee shop* di Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian



Manfaat penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah dan memperkaya pengetahuan dan wawasan yang dimiliki oleh peneliti dalam lingkup bidang yang diteliti. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan perbandingan dan menjadi bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis.

2) Bagi Akademisi/Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur akademik dengan menambah pemahaman tentang hubungan antara lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja barista *coffee shop* Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

3) Bagi Perusahaan/*Coffee shop*

Diharapkan dapat mengetahui pentingnya faktor lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan/*coffee shop* dalam mengidentifikasi masalah mengenai variabel-variabel yang kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan/barista.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian skripsi ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat deskripsi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bab yang berisikan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, serta terdapat penelitian terdahulu.



BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Adalah bab yang berisikan kerangka konseptual dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini berisi terkait rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variable penelitian, instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, analisis statistic deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda, serta pembahasan

BAB VI

Bab ini berisi kesimpulan, saran, serta keterbatasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan salah satu komponen vital yang berperan dalam mendukung sebuah penelitian. Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan beberapa teori terkait dengan variable yang diangkat pada penelitian ini yaitu, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan kepuasan kerja karyawan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi, fungsi, serta tujuan dari manajemen sumber daya manusia.

2.2. 1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia juga banyak diberikan oleh para ahli. Mondy dan Mortocchio (2016) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Manajemen



daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk
an aset yang paling berharga di dalam organisasi yaitu, orang yang

bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan (Kadek dan FoEh, 2019)

Menurut Abdullah (2017), manajemen sumber daya manusia adalah penerapan mekanisme formal di dalam perusahaan untuk memastikan bahwa potensi manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meningkatkan ketahanan organisasi baik pada tingkat individu, tim, atau kelompok maupun di dalam organisasi itu sendiri.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka manajemen sumber daya manusia dapat diartikan suatu proses atau pendekatan strategis dalam mengelola individu atau karyawan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan SDM yang tepat, perusahaan dapat mengembangkan keunggulan kompetitif yang tidak hanya bertahan dalam jangka panjang, tetapi juga merupakan kunci utama dalam mencapai kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan.

2.2. 2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut.

Menurut Hasibuan (2016), fungsi MSDM adalah sebagai berikut:



Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk

menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan merupakan kegiatan untuk memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi.



8. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan kepentingan yang berbeda.
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi
10. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
11. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension atau sebab lainnya

2.2. 3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.



2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.3 Lingkungan Kerja

Pada bagian ini akan menjelaskan definisi lingkungan kerja menurut para ahli dan juga jenis dan faktor lingkungan kerja.

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja yang ditetapkan baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja merupakan segala yang lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Sukanto dan Indryo (2014), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu



yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja yang meliputi pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.3. 2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Terdapat dua kategori dalam lingkungan kerja fisik antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan, seperti pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan, serta dekorasi tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan pimpinan, sesama rekan kerja, maupun bawahan.



2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Penerangan atau Pencahayaan di Tempat Kerja

Penerangan atau pencahayaan adalah cukupnya cahaya yang masuk di ruang kerja masing-masing karyawan. Pencahayaan yang cukup dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lancar.

2. Temperatur atau Suhu di Tempat Kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda dan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh jika temperatur kurang dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin. Jika suhu ruangan terlalu panas atau terlalu dingin maka karyawan tidak akan merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan temperatur atau suhu ruangan kerja karyawan.

3. Kelembaban Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban dipengaruhi oleh kecepatan udara bergerak dan radiasi panas yang dihasilkan udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia. Jika temperatur udara panas dan kelembaban tinggi dapat menyebabkan



kecepatan denyut jantung meningkat untuk memenuhi kebutuhan oksigen dalam tubuh.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya dan untuk proses metabolisme membutuhkan gas yaitu oksigen. Jika kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan maka udara tersebut kotor dan dapat berbahaya bagi kesehatan tubuh. Untuk menjaga agar udara di tempat kerja tetap segar adalah dengan meletakkan tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup sulit bagi pakar untuk mengatasi kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan dalam komunikasi. Konsentrasi sangat dibutuhkan dalam bekerja, oleh karena itu suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja.

6. Bau Tidak Sedap

Bau tidak sedap di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan jika terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Salah satu cara untuk menghilangkan bau yang tidak sedap di tempat kerja yaitu dengan pemakaian air conditioner pada ruangan.

7. Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik. Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, melainkan berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan lainnya untuk bekerja. Dekorasi ruang kerja yang baik akan membuat



karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

8. Keamanan di Tempat Kerja

Salah satu upaya dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman yaitu, dengan memanfaatkan tenaga petugas keamanan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik antara lain:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan pimpinan memperhatikan serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.

2.3. 4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi di sekitar pekerjaan karyawan yang sedang dilakukannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, seperti pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, dan kebisingan.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Selain itu, kerjasama yang baik dan saling mendukung menjadi faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi.

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan



Hubungan antara bawahan dan pimpinan di tempat kerja menunjukkan interaksi yang baik dan harmonis dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Faktor lainnya adalah ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil serta dihargai oleh atasannya. Hubungan yang positif ini menjadi dapat meningkatkan motivasi karyawan dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap dan sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai, walaupun tidak baru juga menjadi salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

2.4.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang (McDonald, 2005). Keseimbangan kehidupan-kerja pada umumnya dikaitkan dengan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Keseimbangan kehidupan-kerja adalah bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya (Hutcheson, 2012). Maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.



2.4. 2 Aspek-Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja

Komponen dalam keseimbangan kehidupan kerja memiliki tiga komponen yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Mcdonald, 2005).

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Aspek ini berfokus pada jumlah waktu yang didapatkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan melakukan kegiatan di luar pekerjaannya. Keseimbangan waktu ini adalah metode yang digunakan untuk memberikan waktu untuk keluarga, bekerja, beristirahat, dan relaksasi. Ketika bisa menyeimbangkan waktu maka hasil yang didapatkan tentunya berkonsentrasi dengan baik dalam melakukan suatu hal, bisa meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat stress.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Invovement Balance*)

Aspek ini berfokus pada partisipasi psikologis dan komitmen di dalam pekerjaan atau di luar pekerjaan. Keseimbangan peran kerja dan peran non-kerja dapat dilihat secara fisik dan emosional dalam melakukan aktivitasnya. Gambarannya, waktu kerja karyawan yang dihabiskan untuk bekerja yaitu 8 jam setiap harinya sedangkan waktu yang tersisa hanya 5 jam untuk keluarga. Jika di dalam waktu 5 jam itu karyawan menikmati waktunya dan secara fisik dan emosionalnya terlibat dalam melakukan aktivitas sosialnya maka keseimbangan keterlibatan tersebut terpenuhi.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Aspek ini berfokus pada keseimbangan kepuasan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan ini tercipta dari diri sendiri ketika karyawan merasa apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Bisa dilihat dari



kondisi keluarga, hubungan sesama rekan kerja, dan kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan tersebut. Keseimbangan kepuasan bisa dinyatakan sebagai kepuasan diri dan kepuasan harapan.

2.4.3 Program Kerja Keseimbangan Kehidupan Kerja

Seiring dengan perkembangan zaman, keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berkaitan dengan keseimbangan waktu namun juga berkaitan dengan pengembangan ilmu, pengalaman, maupun cara mengekspresikan diri. Perkembangan ini menjadikan perusahaan juga terus berkembang dalam menciptakan program kerja yang mendukung karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerjanya. Terdapat enam kategori yang bisa digunakan untuk mendasari program kerja dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan di perusahaan (Lewison, 2006):

1. *Flextime*, kondisi kerja dimana karyawan dapat memilih dan menentukan jam kerjanya sendiri (tetap pada konteks standar jam kerja).
2. *Flexible week/Compressed workweek*, kondisi kerja dimana karyawan bekerja lebih lama di hari tertentu dan kerja lebih singkat di hari lainnya.
3. *Part-time*, kondisi kerja dimana karyawan diberi tawaran bekerja dengan jam kerja pendek.
4. *Work-at-home, flexplace/telecommuting*, kondisi kerja dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di luar tempat kerja.
5. *Job sharing*, kondisi kerja dimana satu pekerjaan dikerjakan oleh dua karyawan atau lebih guna meringankan beban kerja/proses pengerjaannya.

Part-time telecommuting, kondisi kerja gabungan antara kerja paruh waktu dengan kerja di luar tempat kerja.



2.4. 4 Pentingnya Keseimbangan Kehidupan Kerja bagi Perusahaan

Dengan menerapkan program keseimbangan kehidupan-kerja di tempat kerja, perusahaan bisa mendapatkan manfaat lebih dari karyawan. Menurut Lewison (2006) beberapa keuntungan yang dimiliki perusahaan dengan diadakannya program keseimbangan kehidupan kerja yaitu:

1. Mengurangi Absensi

Bolos kerja yang dilakukan oleh pegawai biasanya disebabkan oleh permasalahan keluarga dan stress. Dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel, maka permasalahan keluarga dapat diselesaikan secara bijaksana dan tidak mengganggu jam kerja.

2. Meningkatkan Produktivitas

Sejalan dengan berkurangnya tingkat stres karyawan, akan berpengaruh positif terhadap produktivitas jam kerja.

3. Mengurangi *Turnover*

Didukung oleh penelitian (Jaharuddin dan Zainol, 2019) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menyebabkan peningkatan stres dan mengarah pada peningkatan *turnover* karyawan.

4. Biaya Lembur Berkurang

Disamping mengurangi stres pada karyawan, keseimbangan kehidupan-kerja terbukti dapat mengurangi biaya lembur yang dikeluarkan perusahaan.

5. Meningkatkan Kepuasan Pelanggan

Karyawan cenderung memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan maupun klien ketika tercapai keseimbangan yang baik antara kehidupan



dan pekerjaan. Hal ini mengarah pada kepuasan pelanggan/klien terhadap pelayanan yang diberikan.

Jika pegawai dapat melaksanakan *work life balance* dengan baik akan mendapat manfaat yaitu, kerja lebih produktif dan individu lebih kreatif sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan memunculkan ide-ide inovatif, lebih bahagia, dan bisa membangun hubungan yang lebih baik dengan internal perusahaan maupun eksternal (Widodo, 2020).

2.4. 5 Dimensi dan Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur keseimbangan kehidupan-kerja menurut Mcdonald (2005) terdapat beberapa dimensi dan indikator yang digunakan yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada:

- a. Aspek keseimbangan
- b. Waktu yang diberikan
- c. Waktu pada diri sendiri

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*)

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap kepuasan dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya permasalahan dalam melaksanakan keseimbangan tersebut. Indikator ini merujuk pada:

- a. Membentuk psikologis individu



- b. Menyeimbangkan diri sendiri
- c. Kepuasan yang dipilih

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Indikator ini merujuk pada:

- a. Keseimbangan kehidupan kerja
- b. Keseimbangan kehidupan pribadi

2.5 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) selalu mengalami perubahan dari tahun ke tahun, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi demografi manusia yang terus mengalami perubahan. Bagian ini menjelaskan terkait definisi kepuasan kerja, cara pengukuran, hal yang mempengaruhi, serta dampaknya bagi perusahaan.

2.6 Definisi Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif seseorang tentang pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi karakter pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2007). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon atau sikap atau emosi seseorang terhadap berbagai bidang pekerjaan (Kreitner, Robert, dan Kinicki, 2005). Sejalan dengan dua pendapat tersebut, Nelson dan Quick (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan sikap seorang pekerja yang memiliki moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Seseorang dengan tingkat

yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya (Hasan,



Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaan mereka (Berliana, 2018). Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sulit untuk diukur karena sifatnya yang subjektif. Dari pengertian tersebut menggambarkan jika seseorang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat sebenarnya karena batas minimal yang diinginkan telah terpenuhi. Berdasarkan beberapa definisi terkait kepuasan kerja yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli dapat diambil garis besar pengertian dari kepuasan kerja yaitu perasaan positif seseorang tentang pekerjaan yang tercermin dalam sikapnya terhadap pekerjaan tersebut.

2.5. 1 Teori-Teori Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa saja yang membuat seseorang akan sangat puas terhadap pekerjaannya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja.

1. *Two-factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg yang menyarankan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tersebut bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors (Wibowo, 2012).

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan seseorang dapat diharapkan. Semakin banyak seseorang menerima hasil, akan semakin puas. Sebaliknya, semakin sedikit seseorang menerima hasil, maka akan semakin kurang puas. Teori ini memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa



memerhatikan siapa mereka. Untuk menghasilkan suatu kepuasan pekerjaan didalam teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaannya, semakin rendah kepuasan orang (Locke, 1976).

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Dengan demikian, cara yang efektif untuk memuaskan suatu pekerjaan seseorang dengan menemukan apa yang diinginkan dan bila memungkinkan dapat diberikan.

3. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengemukakan bahwa setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan (Bangun, 2012). Hal ini dapat dikatakan bahwa harapan sama dengan kenyataan, maka orang akan merasa puas. Bila terdapat selisih diantara keduanya, dimana harapan lebih besar daripada kenyataan, maka orang juga tidak merasa puas.

4. Teori Keadilan

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidaknya suatu situasi tergantung pada perasaan adil atau tidak adil (Bangun, 2012). Perasaan adil dan tidaknya seseorang dalam bekerja dapat dibandingkan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain dengan tingkat dan jenis pekerjaan yang sama.



Faktor Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

nurut Cahill (2015), dalam jurnalnya memprediksi bahwa terdapat dua utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: karakteristik pekerjaan

dan lingkungan kerja serta karakteristik individu pekerja tersebut. Sedangkan penelitian lain menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial (Sutrisno, 2019). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalam kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.5. 3 Indikator Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Penelitian sebelumnya telah menemukan banyak cara untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Salah satu penelitian mengungkapkan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan dapat diukur berdasarkan beberapa hal (Robbins dan Judge, 2007):

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Hal ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan pencapaian hasil kerja mereka dibandingkan dengan target atau standar yang ditetapkan. Kepuasan ini muncul ketika karyawan merasa mampu memenuhi atau bahkan melampaui harapan dalam pencapaian kerja mereka. Semakin sering karyawan mencapai target, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan Terhadap Imbalan



Indikator ini mengacu pada persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk gaji, tunjangan maupun bonus, apakah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan standar industri.

3. Kepuasan Terhadap Atasan

Interaksi sosial di tempat kerja berperan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Indikator ini mengukur bagaimana hubungan karyawan dengan atasan dalam hal dukungan, komunikasi, dan kerja sama.

4. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Sama halnya dengan atasan, interaksi sosial karyawan dan rekan kerja di tempat kerja berperan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan orang-orang di lingkungan kerja dapat menciptakan suasana positif, menumbuhkan semangat kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Kepuasan Terhadap Promosi

Berbeda dengan imbalan, indikator ini mencerminkan persepsi karyawan terhadap peluang pengembangan karir dan jenjang karir yang tersedia dalam organisasi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan variable penelitian ini diuraikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sosidah and Mudjijah (2024) <i>Influence Work Environment, Compensation, Culture Work / Leadership Towards ployee Job Satisfaction</i>	Variabel Independen: <i>Work Environment (X1)</i> <i>Compensation (X2)</i> <i>Culture Work (X3)</i> <i>Leadership (X4)</i>	Lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.



		Variabel Dependen: <i>Employee Job Satisfaction</i> (Y) Sampel: 93 Responden Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	
2.	Devi, Landra, Kepramareni (2024) <i>The Influence of Work Life Balance and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable at UPTD KPH North Bali</i>	Variabel Independen: <i>Work Life Balance</i> (X1) <i>Work Environment</i> (X2) Variabel Dependen: <i>Employee Performance</i> (Y1) <i>Job Satisfaction</i> (Y2) Sampel: 59 Responden Metode Analisis: Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
3.	Anurada, Pandey (2016) <i>Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Women Doctors</i>	Variabel Independen: <i>Work-Life Balance</i> (X) Variabel Dependen: <i>Job Satisfaction</i> (Y) Sampel: 115 Responden Metode Analisis: Analisis Regresi dan Analisis Varian	Keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja.
4.	Raziq, Maula-Bakhsh (2014) <i>The Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i>	Variabel Independen: <i>Work Environment</i> (X) Variabel Dependen: <i>Job Satisfaction</i> (Y) Sampel: 70 Responden Metode Analisis: Analisis Faktor dan Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
5.	Iskandar, Vidada (2024) <i>The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction</i>	Variabel Independen: <i>Work-Life Balance</i> (X1) <i>Work Environment</i> (X2) Variabel Dependen: <i>Employee Job Satisfaction</i> (Y) Sampel: 53 Responden Metode Analisis: Agresi Linear Berganda	Keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
	arwal, Bhakuni (2024) <i>The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Employee Performance</i>	Variabel Independen: <i>Work-Life balance</i> (X) Variabel Dependen: <i>Job Satisfaction</i> (Y1)	Temuan ini menunjukkan korelasi positif yang kuat antara keseimbangan



		<i>Employee Performance (Y2)</i> Sampel: 300 Responden Metode Analisis: Agresi Linear Berganda	kehidupan kerja dan kepuasan kerja.
7.	Jessica, Afifah, Daud, Sulistiowati, Pebrianti (2023) <i>The Effect of Work Environment and Work-Life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator</i>	Variabel Independen: <i>Work Environment (X1)</i> <i>Work-Life Balance (X2)</i> Variabel Dependen: <i>Job Satisfaction (Y)</i> Sampel: 206 Responden Metode Analisis: <i>Partial Least Squares (PLS-SEM)</i>	Lingkungan kerja dan keseimbangan-kehidupan kerja merupakan faktor yang membuat pekerja merasa puas terhadap pekerjaannya.
8.	Amin, Sudiana (2024) <i>The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction of PT. Sucofindo Makassar Brach</i>	Variabel Independen: <i>Work-Life Balance (X1)</i> <i>Work Environment (X2)</i> Variable Dependen: <i>Employee Job Satisfaction (Y)</i> Sampel: 97 Responden Metode Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	Shujat, Cheema, Bhutto (2011) <i>Impact of Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Banking Sector of Karachi</i>	Variabel Independen: <i>Work Environment (X)</i> Variabel Dependen: <i>Job Satisfaction (Y)</i> Sampel: 273 Responden Metode Analisis: Analisis Korelasi	Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang sangat kecil terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan komersial swasta di Karachi.

