

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung)**

**Ni Made Fitria Rahayu¹
Made Yudi Darmita²
Laras Oktaviani³**

**Universitas Triatma Mulya^{1,2,3}
email: fitriarahayu48@gmail.com**

ABSTRACT

This research explores how work-life balance, workload, and work environment influence job satisfaction among employees at PT. Ciomas Adisatwa, Kabupaten Badung. Utilizing a complete sample of 60 employees through saturated sampling, the study employs quantitative analysis, including multiple regression with $Y = 6.023 + 0.553X_1 - 0.203X_2 + 0.343X_3$ as the developed regression model. Results indicate a positive and significant effect of work-life balance and work environment on job satisfaction. In contrast, workload negatively impacts satisfaction. These factors together explain 57.2% of job satisfaction variability, with the remaining influenced by unexamined variables. Work-life balance emerges as the most influential factor. Keywords: work-life balance, workload, work environment, job satisfaction.

Keywords: Work Life Balance, Workload, Work Environment, Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

SDM merupakan aset perusahaan yang paling berharga, dan kelangsungan hidup dan manajemen SDM yang kompeten diperlukan untuk perkembangan perusahaan kedepannya. Maka dari itu, kemampuan dan keterampilan setiap karyawan memiliki peran signifikan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan (Fadilla dan Assyofa, 2023).

Salah satu indikator penting keberhasilan perusahaan adalah memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas tinggi. Karyawan yang kompeten memiliki motivasi kerja yang kuat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, sedangkan karyawan yang kurang kompeten dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sukur dan Susanty, 2022).

Faktor penting dalam keberhasilan organisasi dan bersifat sangat individual yaitu kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan setiap individu beragam sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan mereka. Jika tidak dikelola dengan baik, masalah kepuasan kerja dapat meningkatkan

turnover intention di antara karyawan (Rondonuwu dkk, 2018; Lumunon dkk, 2019).

Perusahaan harus fokus pada *work life balance* sebagai cara meningkatkan kepuasan karyawan, yang mampu dicapai dengan menjaga keseimbangan kehidupan serta pekerjaan. Penerapan *work life balance* yang sukses akan meningkatkan pendapatan tahunan dan produktivitas perusahaan (Sari dan Hasyim, 2022). Perusahaan juga perlu memperhitungkan beban kerja yang tepat. Keseimbangan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menyebabkan stres dan kelelahan (Taruna dkk, 2022; Paijan dan Putri, 2019). Lingkungan yang kondusif juga mendukung kepuasan karyawan, namun lingkungan yang kurang mendukung dapat mengurangi semangat kerja dan meningkatkan *turnover* (Aliya dan Saragih, 2020; Al Hakim dkk, 2021; Ardianti dkk, 2018; Afiyah dkk, 2017).

Penting bagi perusahaan untuk mengakui dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam aspek-aspek ini untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan jangka Panjang. PT. Ciomas Adisatwa, yang terletak di Kabupaten Badung, adalah bagian dari PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk dan berfokus pada kegiatan pengembangbiakan ayam broiler serta pengoperasian rumah potong ayam. Sejak memulai operasinya pada 24 Mei 2013, perusahaan ini telah berkembang dengan pusat operasional di Jakarta dan pasar yang luas di berbagai daerah. Perusahaan ini memegang peranan vital dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya serta hasil produksinya. Memiliki sejarah panjang dalam industri, PT. Ciomas Adisatwa mengakui pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Namun, tantangan tetap ada, salah satunya adalah tingkat pergantian karyawan yang cenderung meningkat, sebagaimana tercatat dalam data perusahaan dan dari hasil wawancara dengan kepala Personalia.

Tabel 1
Data *Turnover* Karyawan PT. Ciomas Adisatwa
di Kabupaten Badung Tahun 2019-2022

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2019	73	2	1	72	1,37 %
2020	72	4	1	69	4,25 %
2021	69	5	2	66	4,44 %
2022	66	7	3	62	6,25 %

Sumber : PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung, 2023

Pergantian karyawan (*turnover*) dalam suatu organisasi termasuk sebuah permasalahan yang berdampak pada kepuasan kerja. Peluang terjadinya pergantian karyawan lebih besar ketika karyawan mempertimbangkan untuk keluar. Berdasarkan tabel 1 presentase tingkat *turnover* karyawan PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung terjadi peningkatan dari tahun 2019 hingga tahun 2022. Masalah tingginya tingkat *turnover* karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan, karena perlu mencari pengganti setiap kali seorang karyawan mengundurkan diri untuk menjaga stabilitas organisasi. Proses ini tidak hanya melibatkan pencarian

dan rekrutmen karyawan baru tetapi juga menghadapi tantangan adaptasi karyawan baru serta biaya yang terkait dengan perekrutan. Situasinya menjadi lebih rumit ketika karyawan meninggalkan organisasi karena terkadang mereka masih memiliki kontrak yang berlaku atau telah bekerja di sana selama empat tahun atau lebih.

Sesuai temuan wawancara dengan Kepala Bagian Personalia diketahui bahwasannya ada beberapa alasan mengapa karyawan berhenti dari perusahaan, salah satunya yaitu mereka sudah bekerja di perusahaan lain; mereka tidak nyaman dengan situasi dan lingkungan kerja karena perilaku karyawan lain; mereka tidak membedakan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; mereka memiliki beban kerja yang berat; ketidaksesuaian upah dengan beban kerja; serta adanya anggapan bahwa kariernya tidak berkembang. Karena itu, keluhan karyawan sering terjadi.

PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung, karyawan menghadapi kesulitan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama di akhir bulan karena jadwal kerja enam hari per-minggu. Akibatnya, mereka cenderung menghabiskan hari minggu untuk beristirahat di rumah daripada bersosialisasi atau keluar dengan keluarga. Selain itu, beban kerja yang tinggi membuat karyawan sering memikirkan tugas-tugas yang belum selesai bahkan saat beristirahat. Kondisi ini juga berdampak pada kehadiran mereka di tempat kerja, dengan beberapa karyawan sering absen karena merasa terbebani. Selama jam kerja, mereka sering kali harus meninggalkan tempat kerja untuk mengurus urusan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, membawa masalah kerja ke dalam lingkungan rumah dapat menciptakan konflik dengan keluarga dan teman, mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini tidak hanya mempengaruhi kualitas hidup karyawan baik secara pribadi maupun profesional tetapi juga dapat menurunkan kualitas kerja mereka dan secara langsung berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Variasi beban kerja antar karyawan menyebabkan banyak target tidak tercapai tepat waktu. Penambahan tugas baru sebelum tugas sebelumnya selesai sering membuat karyawan kesulitan menentukan prioritas pekerjaan. Seringkali, karyawan terpaksa lembur atau bekerja di luar jam kerja karena batas waktu penyelesaian tugas yang ketat. Kompensasi yang tidak setara dengan beban kerja, seperti penghapusan tunjangan kesehatan dan hari tua, juga menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Selain itu, fasilitas kerja yang belum optimal turut berkontribusi pada ketidaknyamanan di tempat kerja. Keadaan barang-barang yang tidak tertata rapi membatasi ruang gerak, sementara kerusakan pada fasilitas seperti kendaraan sering menghambat pekerjaan, khususnya di divisi pemasaran. Tempat parkir yang sempit memaksa karyawan parkir di luar area perusahaan, kadang mengganggu lalu lintas sekitar. Keamanan yang kurang optimal juga terlihat dari insiden pencurian beberapa bulan lalu. Dalam hal komunikasi, sering terjadi miskomunikasi antar karyawan dan antara atasan dengan bawahan, yang berujung pada penundaan pekerjaan dan kesalahpahaman.

Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, dirumuskan beberapa rumusan masalah, diantaranya:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung?
2. Apakah beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung?
4. Berapa besar pengaruh *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung?
5. Variabel bebas yang mana yang paling dominan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung?

Tujuan Penelitian

Berpedoman pada permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini yakni:

1. Mengetahui pengaruh *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung.
4. Mengetahui besarnya pengaruh *work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung.
5. Mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Maharani dkk (2023), mendefinisikan *work life balance* yaitu berbagai faktor, termasuk waktu, tenaga, pencapaian tujuan, dan stres dari kehidupan pribadi dan profesional. Pranata dkk (2023) menganggap *work life balance* sebagai isu krusial yang harus dikelola oleh departemen sumber daya manusia untuk memastikan karyawan memiliki waktu memadai bagi komitmen keluarga dan kerja mereka. Secara keseluruhan, *work life balance* yaitu kapasitas untuk menyelaraskan tugas pada tingkat pribadi dan profesional, yang jika tidak diatur dengan baik dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi individu tersebut. Ningsih dan Hermiati (2023) memaparkan bahwasannya keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan adalah indikator yang digunakan untuk mengevaluasi *work life balance*.

Beban Kerja

Udriyah dkk (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai kemampuan organisasi dalam menangani beban kerja harus sesuai dengan jumlah pekerja yang ada. Orang mungkin merasa tegang dan stres karena beban kerja yang sangat berat. Dian dkk (2020) mengungkapkan bahwasannya, ini dapat disebabkan oleh tuntutan keterampilan yang tinggi, kecepatan kerja yang cepat, atau volume pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu, beban kerja didefinisikan sebagai kumpulan tugas yang wajib terselesaikan pada jangka waktu tertentu dan mencakup proses mental atau

fisik. Menurut Al-jihad dan Jaenab (2021), kondisi kerja, bagaimana waktu kerja digunakan, tujuan yang harus dicapai, standar kerja, dan tanggung jawab pekerjaan merupakan beberapa indikasi beban kerja.

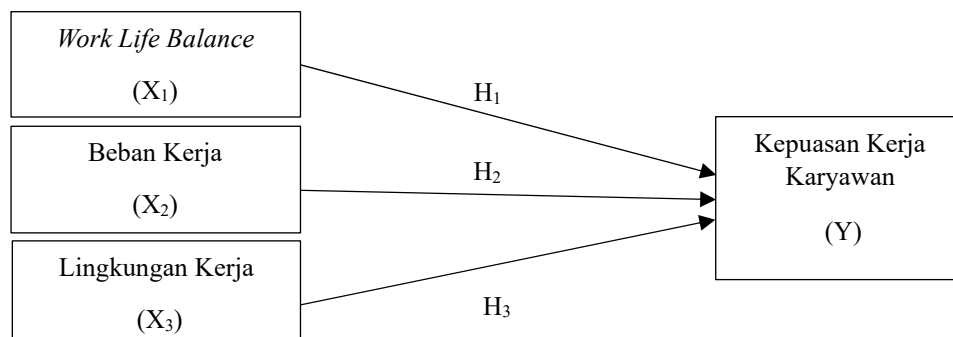
Lingkungan Kerja

Yazid dan Husniati (2023) mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan lingkungan yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas pekerja, yang meliputi segala hal tentang tempat kerja yang dapat membuat pekerja lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, Aruan dan Fakhri (2015) mendefinisikan lingkungan kerja lebih spesifik sebagai infrastruktur dan fasilitas di sekitar karyawan yang memfasilitasi kinerja pekerjaan mereka. Lingkungan ini termasuk lokasi kerja, fasilitas, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, dan suasana tenang, serta interaksi antarkaryawan di tempat kerja. Rahmawati dkk (2014) mengemukakan bahwasannya indikator tempat kerja mencakup dua kategori: Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik, yang mencakup hal-hal seperti Sirkulasi Udara, Tingkat Kebisingan, Kebersihan, Keamanan Kerja, dan Hubungan Kerja antara Karyawan dengan Karyawan Lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu faktor penting yang mendukung karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Harke Runtu dkk (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang dialami karyawan, yang bisa menyenangkan atau tidak, tergantung pada persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka. Siama dan Widjajani (2022) memandang kepuasan kerja sebagai sikap karyawan yang terkait dengan berbagai aspek pekerjaan, meliputi gaji, kolaborasi karyawan, lingkungan kerja, serta aspek psikologis dan fisik. Sementara itu, Maini dan Tanno (2021) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan memuaskan ketika ekspektasi seseorang terpenuhi atau bahkan terlampaui, seraya melihat pekerjaan sebagai usaha untuk mencapai tujuan dan mendapatkan imbalan atau gaji sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Nabawi (2019) mengidentifikasi sejumlah indikator untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya gaji, tugas, rekan kerja, atasan, promosi, serta situasi kerja.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Kerangka Konseptual, 2023

H₁ : *Work life balance* berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung.

H₂ : Beban kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung.

III. METODE PENELITIAN

Keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja di PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung semuanya dianalisis menggunakan desain penelitian kuantitatif. Pengumpulan datanya dilakukan dengan dua metode yaitu wawancara yang dilakukan dengan kepala Personalia dan karyawan untuk menggali informasi mendalam mengenai isu kepuasan kerja, sedangkan kuesioner dibagikan kepada karyawan menggunakan skala Likert untuk menilai bagaimana mereka mempersepsi variabel penelitian. Selanjutnya, data sekunder seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan diperoleh dari metode dokumentasi. Data yang diperoleh dibagi menjadi dua jenis: data kuantitatif dari kuesioner dan data *turnover* karyawan, serta data kualitatif yang mencakup informasi tentang sejarah dan struktur perusahaan. Semua karyawan dengan total 60 orang dijadikan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan SPSS 24.0 dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, regresi linier berganda, dan dampak variabel independen pada variabel dependen, serta uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kualitas data analisis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Temuan uji regresi linear berganda penelitian ini, disajikan seperti berikut

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
1 (Constan)	6.023	2.711		2.221	.030
X1	.553	.149	.431	3.703	.000
X2	-.203	.090	-.202	-2.257	.028
X3	.343	.125	.315	2.740	.008

Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai analisis regresi linear berganda, didapatkan model regresi $Y = 6.023 + 0.553X_1 - 0.203X_2 + 0.343X_3$. Model ini memperlihatkan bahwasannya nilai kepuasan kerja 6.023 tanpa pengaruh dari variabel lain. Peningkatan kepuasan kerja 0,553 terjadi untuk setiap peningkatan satu unit *work life balance*, sedangkan kenaikan satu unit dalam beban kerja menurunkan kepuasan sebesar 0.203. Sebaliknya, kepuasan kerja meningkat 0,343 untuk setiap peningkatan unit di lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung

Pada Hipotesis pertama (H1), uji statistik t menghasilkan nilai signifikansi (sig.) *work life balance* (X_1) $0,000 < 0,05$, maka dari itu penerimaan bagi H1 dan penolakan bagi H0, artinya *work life balance* secara positif signifikan memengaruhi kepuasan pekerjaan karyawan. Temuan ini relevan dengan Sari dan Hasyim (2022), Darmawan dan Dwirianto (2023), serta Indra dan Rialmi (2022), yang memperlihatkan bahwasannya *work life balance* meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Faktor ini penting karena karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu dan energi mereka, biasanya tampil dan lebih termotivasi, serta keterikatan yang lebih tinggi dengan organisasi, memberikan mereka rasa dihargai dan diberdayakan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung

Temuan Hipotesis kedua (H2) memperlihatkan temuan bahwasannya beban kerja memiliki efek negatif. Temuan uji statistik t memperlihatkan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ maka dari itu penerimaan bagi H2 dan penolakan bagi H0, yang artinya peningkatan beban kerja memberi pengaruh negatif pada kepuasan kerja. Hasil ini relevan dengan Paijan dan Putri (2019) serta Baruna dkk (2023), menjelaskan bahwasannya beban kerja yang berat berdampak buruk pada kepuasan kerja. Motivasi dan produktivitas seseorang dapat terpengaruh secara negatif oleh stres dan kelelahan yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak. Untuk menjamin bahwa pekerja memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, bisnis harus memantau dan mengelola beban kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung

Pada Hipotesis ketiga (H3), variabel lingkungan kerja (X_3) temuan uji statistik t menghasilkan nilai signifikansi (sig.) $0,008 < 0,05$ yang berarti penerimaan bagi H3 serta penolakan bagi H0, artinya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh tempat kerja. Hasil ini relevan dengan Indra dan Rialmi (2022) serta Hernuaji (2020) yang juga menemukan bahwasannya kepuasan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Pentingnya lingkungan kerja ditunjukkan oleh penelitian ini, yang menunjukkan bahwa budaya bisnis yang inklusif, kemungkinan pertumbuhan, dan interaksi interpersonal yang positif semuanya berkontribusi secara signifikan terhadap kebahagiaan karyawan yang lebih tinggi. Meningkatkan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan

sekaligus mendorong motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi adalah tujuan dari lingkungan kerja yang mendukung.

4. Besarnya Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung

Temuan analisis determinasi yang dinyatakan dalam persentase disajikan seperti berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.572	3.086

Sumber: Data Diolah, 2024

Nilai Adjusted R Square Tabel 3 yaitu 0,572, artinya kepuasan kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung 57,2% dipengaruhi oleh *work-life balance*, beban kerja, serta lingkungan kerja. Sementara itu, variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini yaitu budaya organisasi, self-efficacy, dan motivasi kerja memberikan kontribusi 42,8%. Hal ini memperlihatkan bahwasannya meskipun variabel yang diteliti memberi pengaruh besar pada kepuasan kerja karyawan, namun variabel yang tidak diteliti juga memiliki pengaruh.

5. Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung

Berdasarkan uji beta, ditemukan koefisien regresi β_1 *work life balance* (X_1) yaitu 0,553. Koefisien regresi β_2 beban kerja (X_2) yaitu - 0,203 dan koefisien regresi β_3 lingkungan kerja (X_3) yaitu 0,343. Dengan nilai koefisien regresi 0,553, maka dikatakan nilai untuk variabel *work life balance* (X_1) lebih tinggi, sehingga dikatakan bahwasannya variabel ini yang paling berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *work life balance* di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung. Akibatnya, kepuasan kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan peningkatan *work life balance*.
2. Kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi negatif oleh beban kerja di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung. Akibatnya, semakin kecil kepuasan kerja maka semakin tinggi beban kerja.
3. Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung. Akibatnya, kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan lingkungan kerja yang baik.
4. *Work life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja menyumbang 57,2% pada kepuasan kerja karyawan; sisanya 42,8% disebabkan oleh variabel yang tidak

termasuk dalam penelitian, seperti budaya organisasi, *self efficacy*, dan motivasi kerja.

5. *Work life balance* mempunyai nilai koefisien regresi paling besar di antara semua variabel yang diteliti, sehingga dikatakan *work life balance* yang paling berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Sesuai temuan penelitian, peneliti menyampaikan bahwa pimpinan atau manajemen PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung harus mampu memperhitungkan pemberian kompensasi lembur kepada karyawan. Selain itu, fasilitas yang harus diperbaiki lagi demi kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Dan perusahaan perlu meninjau kembali hak karyawan dalam mendapatkan tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari tua, mengingat tunjangan tersebut sangat penting di Indonesia. Lebih jauh lagi, perusahaan harus secara berkala mengevaluasi beban kerja pekerjanya agar memastikan bahwa tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan bakat dan tingkat pengalaman mereka.
2. Bagi peneliti berikutnya, semoga mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel independen tambahan, menambah jumlah sampel yang digunakan, atau memperluas cakupan objek penelitian agar dapat memberikan temuan yang lebih baik dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, G. R dan Saragih, Romat. 2020. Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol. 4, No. 3.
- Al-Jihad, M dan Jaenab. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, Vol. 2, No. 6.
- Aoliso, Adveni dan Lao, Hans. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, hal. 9-16.
- Ardianti, F. E., Qomariah, Nurul dan Wibowo, Y. G. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 8, No. 1.
- Baruna, K. A. T., Kawiana, I. G. P dan Astrama, I. M. 2023. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Bali di Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 3, No. 7.
- Darmawan, D. S dan Dwirianto, Sabarno. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. *Jurnal Embistek*, Vol. 2, No. 2.
- Devan Ganapathi, I Made. 2016. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bio Farma Persero. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4, No. 1.
- Fadilla, Syifa dan Assyofa, A. R. 2022. Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, hal. 49-56.

- Fatihin, M. K., Nurmayanti, Siti dan Rinuastuti, B. H. 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 5, No. 10.
- Gusman, Ari dan Kusmayadi Odang. 2023. Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang. *Journal Of Social Science Research*, Vol. 3, No. 3.
- Hariani, M dan Y. R. Al Hakim. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bidang Distribusi Makanan Kota Gresik. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 2, hal. 99-110.
- Hermingsih, Anik dan Purwanti, Desti. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 3.
- Hernuaji, A. A. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Bantul. *Jurnal Manajemen*.
- Indra, F. J dan Rialmi, Zackharia. 2022. Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Meka Eduversity. *Jurnal Madani*, Vol. 5, No.2.
- Irawati, Rusda dan Carrollina, D. A. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, hal. 57-58.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M dan Uhing, Yantje. 2019. Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Danone Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 4.
- Maharani, Chyntia., Kinanti, A. D., Yogiswara, Aditya., Syahputri, D. A., Farisandy, E. D. 2023. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, Vol. 8, No. 1.
- Maini, Yeni dan Tanno, Aries. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kota Payakumbuh. *Jurnal Bonanza*, Vol. 2, No. 1.
- Marisyah, Fitriah. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour and Travel Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 4.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2.
- Ningsih, T. S dan Hermiati, N. F. 2023. Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Distributor Marwah Skincare Cilacap. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Bol. 9, No. 3.
- Nugraha, Fajriana dan Suherna. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stress Kerja dan Hubungan

- Rekan Kerja Karyawan di BJB KCU Rangkasbitung. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 3, No. 1, hal. 37-52.
- Paijan dan Putri, A. H. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tri Poda Parama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No. 3.
- Pranata, M. R., Perizade, Badia dan Hadjri, M. I. 2023. Pengaruh Work Life Balance dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Palembang di Era Pandemi Covid-19 Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Cakrawala*, Vol. 6, No. 4.
- Pratiwi, Dian. M., Sunaryo, Hadi dan Wahono, Budi. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Ratnasari, Dewi dan Firmansyah, Irman. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 1.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, Wehelmina dan Asaloei, Sandra. 2018. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Runtu, R. H., Pio, R.J dan Asaloei Sandra. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Jurnal Productivity*, Vol. 3, No. 4.
- Sabarin, Sukur, M. I dan Susanty, A. I. 2022. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Investama Tbk. *E-Proceeding Of Management*, Vol. 9, No. 3.
- Sari, S. P dan Hasyim, Wachid. 2022. Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, Vol. 5, No. 3.
- Siana, Wellis., Widjajani, Susi., Utomo, A. S. 2022. Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Harapan Magelang.
- Udriyah, Riyadi dan Budi Utamingtyas, R. R. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Work Family Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention di PT. Binabusana Internusa Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang*, Vol. 18, No. 3.
- Yazid, M. N dan Husniati, Renny. 2023. Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi*. Vol. 6, No. 2.