



Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo)

Muhamad Rahoul Hussein^{1*}, Koen Hendrawan²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur,
Jakarta, Indonesia, 12260

*Penulis Korespondensi: huseinrahoul@gmail.com

Abstract. *Employee job satisfaction is a crucial factor in maintaining stability and productivity within a company, particularly at PT Mutiara Nusantara Globalindo, which is experiencing high levels of absenteeism and tardiness. This study aims to analyze the influence of Work Environment, Workload, and Work-Life Balance on Job Satisfaction using a quantitative cross-sectional method. Data were collected through questionnaires distributed to all permanent employees (75 respondents) and analyzed using Multiple Linear Regression. The results indicate that the three variables simultaneously have a significant effect, explaining 52.6% of the variance in job satisfaction. Partially, all variables have a positive and significant influence, with Work-Life Balance being the most dominant factor. The study concludes that a conducive work environment, proportional workload, and balanced work-life integration are key drivers in enhancing employee job satisfaction. Future studies are recommended to expand the research scope and incorporate additional variables such as compensation or leadership style*

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Workload, Work-Life Balance,*

Abstrak. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas perusahaan, khususnya di PT. Mutiara Nusantara Globalindo yang menghadapi tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan metode kuantitatif cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada seluruh karyawan tetap (75 responden) dan dianalisis menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan dengan kemampuan menjelaskan sebesar 52,6%. Secara parsial, semua variabel berpengaruh positif dan signifikan, dengan *Work-Life Balance* sebagai faktor paling dominan. Penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, beban kerja yang proporsional, dan keseimbangan hidup-kerja menjadi kunci peningkatan kepuasan kerja. Disarankan penelitian selanjutnya memperluas objek dan menambah variabel seperti kompensasi atau gaya kepemimpinan.

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

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dan revolusi industri, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin dinamis (Hamsal, 2021). Sumber daya manusia dipandang sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang (Machmudi et al., 2025). Perubahan teknologi dan tuntutan pasar mendorong perusahaan untuk memiliki karyawan yang adaptif, kompeten, dan produktif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak lagi bersifat administratif, melainkan menjadi bagian integral dari

strategi organisasi. Pendekatan ini diyakini mampu meningkatkan daya saing dan keberlanjutan kinerja perusahaan secara menyeluruh (Machmudi et al., 2025).

Keunggulan kompetitif organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya menciptakan kondisi kerja yang mendukung kebutuhan karyawan (Santoso & Oktafien, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja sebagai cerminan hubungan positif antara karyawan dan organisasi (Rahayu et al., 2024). Kepuasan kerja yang tinggi mendorong munculnya sikap kerja positif dan peningkatan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berfungsi menekan tingkat perpindahan karyawan dan menjaga stabilitas tenaga kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia modern (Rahayu et al., 2024).

Secara konseptual, kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja atau *Work-Life Balance* (Dias et al., 2022). Ketidakterpenuhan aspek-aspek tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas karyawan. Salah satu indikator awal dari kondisi tersebut adalah meningkatnya *absenteeism* dan keterlambatan kerja (Illahi & Anah, 2024). Fenomena ini masih menjadi permasalahan serius dalam banyak organisasi karena berdampak langsung pada efektivitas operasional (Andriani et al., 2020). Tingginya tingkat ketidakhadiran sering kali mencerminkan adanya masalah mendasar dalam sistem dan kondisi kerja (Sousa et al., 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dilaporkan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres dan kelelahan kerja (Jessica et al., 2023). Namun, temuan lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan, tergantung karakteristik pekerjaan dan responden (Fuadiputra & Rofida Novianti, 2021). Beban kerja dalam beberapa studi terbukti menurunkan kepuasan kerja akibat tuntutan fisik dan emosional yang tinggi (Permadi et al., 2023). Di sisi lain, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan karena adanya faktor lain yang lebih dominan (Marhaini et al., 2021)

Meskipun telah banyak diteliti, sebagian besar studi sebelumnya masih memiliki keterbatasan dalam menguji variabel secara terpisah dan parsial. Pendekatan tersebut

belum mampu menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan *Work-Life Balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, fokus penelitian terdahulu cenderung terbatas pada sektor tertentu seperti kesehatan, pendidikan, dan perbankan. Kondisi ini menyebabkan hasil penelitian sulit digeneralisasi ke sektor lain dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih komprehensif dan kontekstual pada perusahaan lokal dengan dinamika kerja yang spesifik.

Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Mutiara Nusantara Globalindo. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh beban kerja terhadap tingkat kepuasan kerja. Variabel *Work-Life Balance* turut dianalisis untuk melihat perannya dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang terbentuk dari evaluasi menyeluruh individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan karyawan dengan realitas yang mereka terima di lingkungan kerja (Molin, 2025). Ketika karyawan menilai pekerjaannya bermakna, adil, dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak positif pada motivasi serta kinerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kondisi kerja aktual dapat memicu ketidakpuasan yang berujung pada penurunan semangat dan produktivitas (Gabriela et al., 2023). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai konsep multidimensi yang mencakup aspek emosional, kognitif, dan sosial, serta menjadi fondasi penting dalam membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Ruki, 2024)

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, perilaku, serta kinerja dalam

melaksanakan pekerjaan (Afianti, 2025). Secara psikologis, JD-R Model menjelaskan bahwa sumber daya kerja seperti lingkungan yang mendukung mampu menetralkan efek negatif dari tuntutan kerja yang berat. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berfungsi sebagai pencegah stres kerja, tetapi juga sebagai pendorong kepuasan karena memberikan makna dan penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri (Chowhan & Pike, 2022).

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan kerja

C. Beban Kerja

Beban kerja dapat dipahami sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang mencakup volume, durasi, serta tekanan fisik dan mental yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya (Kadir et al., 2023). Dari *perspektif* psikologi kerja, peningkatan beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan *role overload* dan *emotional exhaustion*. Hal ini menyebabkan individu merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan, yang berdampak negatif terhadap perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi perlu menyeimbangkan beban kerja dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia bagi karyawan.

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

D. Work Life Balance

Work-Life Balance merupakan kondisi harmonis ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental (Aliya & Saragih, 2020). Secara teoritis, *Work-Life Balance* memperkuat motivasi intrinsik dan memungkinkan karyawan menghindari kelelahan kronis akibat tekanan kerja. Dalam kerangka JD-R, WLB berperan sebagai *buffer* terhadap tuntutan pekerjaan yang berat, membantu menjaga energi dan motivasi kerja agar tetap stabil. Dengan demikian, WLB yang optimal menciptakan kesejahteraan psikologis yang berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja.

H3 : Work-Life Balance Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap sebanyak 75 orang dengan teknik sampling jenuh, sehingga hampir seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda yang didukung oleh uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh parsial dan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja (Ghozali, 2021). Pendekatan metodologis ini dipilih untuk menghasilkan temuan yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	51,4
	Perempuan	35	48,6
Usia	20–21 tahun	18	25,0
	22–23 tahun	19	26,4
	24–25 tahun	18	25,0
	> 26 tahun	17	23,6
Pendidikan Terakhir	SMA	18	25,0
	D3	32	44,4
	S1	22	30,6
Total Responden		72	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, responden penelitian relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan, dengan dominasi tipis karyawan laki-laki. Dari sisi usia, mayoritas responden

berada pada rentang usia produktif 22–23 tahun, sedangkan dari tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan D3. Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja PT Mutiara Nusantara Globalindo didominasi oleh karyawan usia muda dengan pendidikan vokasional, yang relevan dengan karakteristik industri garmen.

B. Statistik Deskriptif

Karakteristik data penelitian dianalisis secara deskriptif terhadap 72 responden menggunakan skala Likert pada variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja. Hasil menunjukkan Lingkungan Kerja (3,18), Beban Kerja (3,21), dan *Work-Life Balance* (3,11) berada pada kategori cukup, sedangkan Kepuasan Kerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,40 dengan kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja karyawan tergolong cukup baik, namun peningkatan lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja masih berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.

C. Analisis Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,2319) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai $r\text{-hitung}$ yang lebih besar dari $r\text{-tabel}$, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Nilai korelasi tertinggi masing-masing variabel menunjukkan bahwa item-item kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0,676, Beban Kerja sebesar 0,648, *Work-Life Balance* sebesar 0,645, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,748. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena

mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 2. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43288806
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.058
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Ouput SPSS V.25

Berdasarkan hasil *uji Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

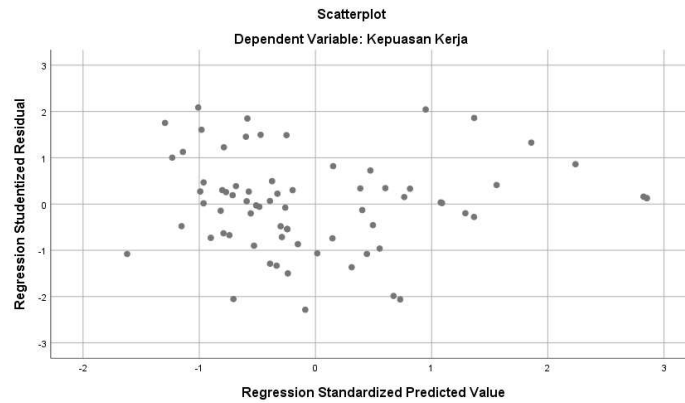
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.699	1.431
	Beban Kerja	.718	1.393
	Work-Life Balance	.709	1.409

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Ouput SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari *output* SPSS pada Tabel 3, diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance*, memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10. Hal ini menegaskan bahwa antarvariabel

independen tidak menunjukkan adanya korelasi tinggi atau hubungan linear yang kuat satu sama lain.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot pada Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal tanpa membentuk pola tertentu seperti mengerucut, menyebar lebar, atau membentuk lengkungan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

D. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Koefisien *Pearson*

		Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Work-Life Balance	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	.462**	.472**	.533**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72
Beban Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.462**	1	.449**	.568**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72
Work-Life Balance	<i>Pearson Correlation</i>	.472**	.449**	1	.650**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72
Kepuasan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.533**	.568**	.650**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Ouput SPSS V.25

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo)

Berdasarkan hasil analisis korelasi, seluruh variabel independen menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,533 yang menunjukkan hubungan positif cukup kuat, Beban Kerja (X2) memiliki koefisien korelasi 0,568 yang juga menunjukkan hubungan positif cukup kuat, sedangkan Work-Life Balance (X3) memiliki koefisien korelasi tertinggi sebesar 0,650 yang menunjukkan hubungan positif sangat kuat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tepat pengelolaan beban kerja, dan semakin seimbang kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.000	2.860		2.098	.040
	Lingkungan Kerja	.223	.109	.200	2.043	.045
	Beban Kerja	.361	.123	.284	2.943	.004
	Work-Life Balance	.583	.132	.428	4.410	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Ouput SPSS V.25

Interpretasi model regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,000 menggambarkan tingkat kepuasan kerja dasar ketika variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance* tidak diperhitungkan. Koefisien regresi yang bernilai positif pada ketiga variabel independen menandakan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 0,223, Beban Kerja sebesar 0,361, dan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh paling besar yaitu 0,583. Hasil ini menegaskan bahwa meskipun lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja berperan penting, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.526		4.530

a. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Ouput SPSS V.25

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.526 menunjukkan bahwa 52,6% variasi perubahan pada variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan *Work-Life Balance* (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 47,4% (100% - 52,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, kondisi organisasi, maupun faktor pribadi karyawan yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang cukup baik, karena lebih dari separuh variasi kepuasan kerja karyawan dapat diterangkan oleh ketiga variabel bebas yang diteliti.

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.000	2.860		2.098	.040
	Lingkungan Kerja	.223	.109	.200	2.043	.045
	Beban Kerja	.361	.123	.284	2.943	.004
	<i>Work-Life Balance</i>	.583	.132	.428	4.410	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Ouput SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), keputusan hipotesis ditentukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta nilai signifikansi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance*

masing-masing memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel (1,995) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis alternatif (H_1 , H_2 , dan H_3) diterima, yang berarti secara parsial ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,043 dengan signifikansi 0,045 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, khususnya dari aspek fisik seperti kenyamanan, keamanan, kebersihan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yanti et al., (2024) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik, meliputi pencahayaan, ventilasi, tata letak ruangan, dan kebersihan area kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan fokus, serta mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan.

Pengaruh Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,943 dengan signifikansi 0,004 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan secara proporsional, realistis, dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, pencapaian, serta kepuasan dalam bekerja, selama tidak menimbulkan tekanan berlebihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Jasmin & Asbara, (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja apabila tugas yang diberikan selaras dengan kapasitas karyawan dan memiliki tingkat tantangan yang wajar, sehingga karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Pengaruh Variabel Work Life Balance (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel *Work-Life Balance* (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,410 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta koefisien Beta tertinggi sebesar 0,428, yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kebahagiaan, fokus, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Irma et al., (2020) dan diperkuat oleh Kasbuntoro et al. (2020) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan, motivasi, dan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 72 karyawan PT Mutiara Nusantara Globalindo, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan *Work-Life Balance* sebagai variabel paling dominan, serta kemampuan model menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 52,6%. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi aspek fisik dan pembagian tugas, tetapi juga sangat ditentukan oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance* melalui fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan, mengelola beban kerja secara proporsional dan realistis, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan variabel penelitian, menggunakan pendekatan longitudinal, serta menambahkan faktor lain seperti kompensasi dan kepemimpinan agar pemahaman mengenai kepuasan kerja menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo)

- Afianti, F. (2025). *Economics and Digital Business Review Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia*. 6(1), 237–244.
- 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. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Andriani, R., Ahman, E., & Santoso, B. (2020). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
- Chowhan, J., & Pike, K. (2022). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Dias, Á., Feixeira, C., Pereira, L., da Costa, R. L., & Gonçalves, R. (2022). The work-life balance and job satisfaction. *International Journal of Services and Operations Management*, 43(3), 401–420. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2022.126981>
- Fuadiputra, I. R., & Rofida Novianti, K. (2021). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance. *The Winners*, 21(2), 85–91. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>
- Gabriela, C. T. "Black S. J. of P., Maria, G., & Floricica, C. M. (2023). The impact of job satisfaction on employee productivity atwork. *The “Black Sea” Journal of Psychology*, 14, 177–189.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Illahi, A. R., & Anah, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 7(1), 38–46.
- Irma, D., Maemunah, S., & Mahfud, I. (2020). *Work-Life Balance and Job Satisfaction : A Case Study of Employees on Work-Life Balance and Job Satisfaction : A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta*. May.
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). *TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MALATUNRUNG REZKINDO*.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, December 2022, 54–65. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan

- Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139.
- Machmudi, A. I., Istiatin, & Sudarwati. (2025). How Do Work-Life Balance and Work Environment Affect Employee Performance Through Job Satisfaction? *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(3), 1286–1300. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i3.6449>
- Marhaini, W., Omar, W., Diyana, D., Zaid, M., & Hannan, N. (2021). Conceptualising the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction - Can the Issues be resolved among Nurses? *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.24191/jeeir.v9i1.9763>
- Molin, F. (2025). *Job Satisfaction and Optimal Experience in a Swedish Governmental Administration — A Mixed Methods Study*. 1–16.
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung). *Journal Research of Management*, 6(1), 89–99. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128>
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Deepublish.
- Santoso, A. B., & Oktafien, S. (2024). *The impact of a conducive work environment on improving employee performance*. 23(1), 69–80.
- Sousa, M., Martins, H., & Costa, A. R. (2024). *The Impact of Job Satisfaction on the Quality of Life of Formal Caregivers of the Elderly*. 1–11.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (C. K.-5 Edisi Kedua (ed.)). Alfabeta, CV.
- Yanti, D., Zhafira, N. H., & Manan, A. A. (2024). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Analisis Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Pos Indonesia KCP Alue Bilie Analysis of the Impact of Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT . Pos Indonesia KCP Alue Bilie*. 5(2), 207–214. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v5i2.4468>