

## Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat

Ghinayati Rodhiyatu Aliya<sup>1</sup>; Romat Saragih<sup>2</sup>

Universitas Telkom Bandung<sup>1,2</sup>

Email : ghinayati.aliya@gmail.com<sup>1</sup>, saragih@ypt.or.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis keterkaitan work-life balance, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan metode analisis deskriptif dengan sampel yang diambil secara *incidental sampling* dengan jumlah 70 responden yang terdiri dari karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS ver. 22. Hasil analisis deskriptif mengindikasikan, *work-life balance* berada pada kategori “sangat baik”, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori “baik”. Hasil uji regresi linier mengindikasikan bahwa “*work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.” *Work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 57,5%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Sumber Daya Manusia.

### ABSTRACT

*This study has the purpose to determine and to analyze the relationship of work-life balance, work environment, and employee's job satisfaction at the Telkom Regional III West Java Division of PT Telkom. This study uses quantitative methods and descriptive analysis method with samples taken by incidental sampling with 70 respondents consisting employees of Telkom Regional III West Java Division of PT Telkom. The research uses multiple linear regression analysis using SPSS ver. 22. Descriptive analysis results indicate work-life balance is in the “very good” category, while work environment and job satisfaction are in a “good” category. Regression test results indicate that “work-life balance and work environment had a positive and significant effect on job satisfaction both partially and simultaneously.” Work-life balance and work environment have an influence on job satisfaction of 57,5%.*

*Keywords: Job Satisfaction, Work-Life Balance, Work Environment, Human Resource Management.*

### PENDAHULUAN

Di era modern ini, segala sesuatu termasuk organisasi, tengah menghadapi sebuah tantangan dimana perubahan lingkungan mengalami pergerakan yang dinamis dan sangat cepat. Organisasi juga saat ini harus mengubah kebiasaan lama yang

diterapkan untuk dapat berkembang mengikuti perubahan zaman. Karyawan sebagai penggerak pada pencapaian tujuan organisasi tentunya harus dipenuhi kebutuhannya agar karyawan dapat menaruh timbal balik yang baik kepada perusahaan. Karyawan, sebagai sumber daya utama bagi perusahaan pun harus diperhatikan kualitasnya agar tercipta sumber daya manusia yang unggul. Dengan mengusung *tagline* “*Working at TelkomGroup Has to be Fun, Keep Your Spirit High, Stay Young Forever*” tentunya karyawan Telkom dibentuk untuk merasa senang dan puas akan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dijadikan tolok ukur perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Apabila karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaannya, dan apabila kepuasannya tidak baik, dapat membuat karyawan tidak nyaman, resah, dan cenderung untuk keluar dari perusahaan. Kaswan (2017:193) mendeskripsikan kepuasan kerja dari beberapa ahli sebagai seberapa positif atau negatif emosi karyawan terhadap berbagai aspek di pekerjaannya, dan juga bagaimana karyawan bereaksi terhadap kondisi kerja. Kepuasan kerja juga dijadikan indikator dari perbedaan apa yang diinginkan karyawan dari tempat kerjanya dengan apa yang diberi perusahaan kepadanya.

Survey prapenelitian dilakukan untuk mengetahui data tingkat kepuasan kerja di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat berdasarkan performa saat ini dengan menyebar kuesioner kepada 15 karyawan senior di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. (Lihat Tabel 1. Hasil Prasurey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan)

Tabel 1 di atas menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang terlaksana menurut persepsi para karyawan adalah sebesar 77,33% sedangkan tingkat urgensi akan kepuasan kerja karyawan menurut persepsi karyawan adalah sebesar 82%. Karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat menganggap kepuasan kerja sangatlah penting. Pernyataan “rasa bangga terhadap pekerjaan” adalah pernyataan dengan tingkat performa yang hanya sebesar 76,67% dengan tingkat urgensi sebesar 84%. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat masih kurang memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, sedangkan kebanggaan terhadap pekerjaan tersebut menurut persepsi mereka adalah penting.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beberapa faktor tersebut ialah *work-life balance* dan lingkungan kerja. Baik *work-life balance* dan lingkungan kerja, masing-masing memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seperti yang dinyatakan oleh Robbins & Coulter (2016:391-392) bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Robbins dalam Salunke (2015) menyatakan bahwa karyawan memedulikan lingkungan kerja fisik yang nyaman, sehingga kondisi saat bekerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dan hal ini dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja.

Dewasa ini, tidak sedikit perusahaan yang menerapkan program untuk menjaga keseimbangan antara kehidupannya secara pribadi dengan pekerjaannya untuk menjaga komitmen dan kualitas karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. *Work-life balance* yang tidak baik dikhawatirkan akan mengakibatkan karyawan kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga sulit bagi mereka dalam menikmati hidup yang dapat berakibat kurangnya waktu luang dengan diri sendiri dan keluarga, stress, dan kesehatan menurun, yang juga dapat menurunkan kualitas kerja dan kualitas mental dan fisik karyawan itu sendiri. Telkom secara tersirat menekankan program *work-life balance* melalui tagline “*Working at TelkomGroup Has to be Fun, Keep Your Spirit High, Stay Young Forever*”. Armstrong dalam Nanzushi (2015) berpendapat bahwa aktivitas dari *work-life balance* memiliki kaitan dengan memberikan karyawan kebebasan untuk menyelaraskan apa yang dilakukannya di tempat bekerja dengan komitmen dan minat yang dimilikinya di luar tempat ia bekerja.

Lingkungan kerja harus sehat dan dibuat nyaman mungkin agar meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya agar dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Energi positif dapat dipancarkan dari lingkungan kerja yang baik. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat berdampak pada menurunnya semangat para karyawan untuk bekerja, yang juga memiliki dampak penurunan kinerja dan ketidakpuasan karyawan akan pekerjaannya. Lingkungan kerja menurut Kasmir (2016:192) ialah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang santai, akan terciptakan

iklim kerja yang baik dan meningkatkan efisiensi pekerjaan seseorang, karena beroperasi tanpa gangguan.

Berdasarkan uraian di atas tentang *work-life balance* dan lingkungan kerja dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat”.

## TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### **Kepuasan Kerja**

Culibrk *et al.* dalam Jang & Juliana (2020) menyatakan bahwa, kepuasan kerja ialah kunci dalam memahami perilaku organisasi, dan yang paling sering dipelajari dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., (2018:184) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Kaswan (2017:193) mendeskripsikan kepuasan kerja dari beberapa ahli sebagai seberapa positif atau negatif emosi karyawan terhadap berbagai aspek di pekerjaannya, dan juga bagaimana karyawan bereaksi terhadap kondisi kerja. Kepuasan kerja juga dijadikan indikator dari perbedaan apa yang diinginkan karyawan dari tempat kerjanya dengan apa yang diberi perusahaan kepadanya. Karyawan menentukan seberapa senang mereka dengan elemen lain dari pekerjaan, pemberi kerja, dan lingkungan kerjanya secara keseluruhan.

### **Work-Life Balance**

Armstrong dalam Nanzushi (2015) berpendapat bahwa aktivitas dari *work-life balance* memiliki kaitan dengan memberikan karyawan kebebasan untuk menyelaraskan apa

yang dilakukannya di tempat bekerja dengan komitmen dan minat yang dimilikinya di luar tempat ia bekerja. Greenhaus *et al.* dalam Fayyizi (2015) menggambarkan *work-life balance* sebagai seberapa jauh seseorang memiliki keterlibatan yang sama dan senang dengan peran yang dimilikinya dalam pekerjaannya dan dalam keluarganya.

### **Lingkungan Kerja**

Kasmir (2016:192) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja ialah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang santai, akan terciptakan iklim kerja yang baik dan meningkatkan efisiensi pekerjaan seseorang, karena beroperasi tanpa gangguan.

### **Hubungan *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja**

Robbins & Coulter (2016:391-392) menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Clark dalam Nanzushi (2015) berpendapat adanya korelasi *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan dan komitmennya terhadap organisasi. Pengalamannya dapat memperdalam partisipasi mereka dalam meningkatkan kinerja organisasi.

### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Robbins dalam Salunke (2015) menyatakan bahwa karyawan memedulikan lingkungan kerja fisik yang nyaman, sehingga kondisi saat bekerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dan hal ini dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja. Handoko dalam Ganesha & Saragih (2019) mengemukakan bahwa, iklim organisasi menyediakan lingkungan kerja yang disenangi ataupun tidak disenangi oleh siapa saja yang terlibat di organisasi, dimana ini akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan.

### **Kerangka Pemikiran**

(Lihat Gambar 1. Kerangka Pemikiran)

## Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memuat hipotesis sebagai berikut:

- a. *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja;
- b. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja;
- c. *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dan metode analisis deskriptif ialah metode yang digunakan di penelitian ini. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan pada penelitian ini dengan program pengolah data SPSS ver. 22 sebagai alat bantu. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial (Uji T) dan simultan (Uji F). Variabel yang diteliti, ialah sebagai berikut:

### a. Variabel X (Bebas)

*Work-Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) ialah variabel bebas pada penelitian ini. Aspek penilaian untuk *work-life balance* diukur dengan 3 (tiga) aspek, menurut pendapat dari McDonald et al. dalam Rondonuwu et al. (2018), yaitu “*time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).”

Lingkungan kerja diukur dengan 2 (dua) aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sunyoto (2013:11-15) mengukur lingkungan kerja fisik berdasarkan indikatornya, yaitu “penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan, dan keamanan.” Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:27) memiliki dimensi dan indikator, yaitu “hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar bawahan dengan atasan, dan hubungan antar karyawan.”

### b. Variabel Y (Terikat)

Kepuasan Kerja (Y) ialah variabel terikat pada penelitian ini. Menurut Robbins dalam Badeni (2013:44), beberapa dimensi yang dapat menentukan kepuasan karyawan yaitu “pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.”

### Populasi dan Sampel

PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat digunakan sebagai objek penelitian. Populasi yang digunakan ialah 187 orang karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 orang yang dihitung dengan rumus Yamane dalam Sugiyono (2019:137). Teknik *incidental sampling* digunakan dalam pengambilang sampel.

## HASIL DAN DISKUSI

### Analisis Deskriptif

Secara keseluruhan, dapat diindikasikan variabel Kepuasan Kerja (Y) tergolong ke dalam kategori baik ialah sebesar 82,29% dengan arti bahwa karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Secara keseluruhan, variabel *Work-Life Balance* (X1) tergolong pada kategori sangat baik, yaitu sebesar 86,79% yang memiliki arti bahwa karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat telah menerapkan kehidupan yang seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya, dengan sangat baik. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) tergolong pada kategori baik secara keseluruhan, yaitu sebesar 83,81% yang memiliki arti bahwa PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat telah memperhatikan lingkungan kerjanya dengan baik.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Olahan data regresi linier berganda yang telah dilakukan memperoleh persamaan sebagai berikut: (Lihat Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda)

Hasil dari analisis regresi linier berganda mengindikasikan bahwa:

- a) *Constant*  $\alpha = -0,313$  menunjukkan hasil konstanta, yaitu apabila kedua variabel bebas yaitu *work-life balance* dan lingkungan kerja mempunyai nilai 0 (nol),

kepuasan kerja karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat sebesar -0,313.

- b) Koefisien regresi  $X_1 = 0,597$  yang berarti variabel *work-life balance* memberi kenaikan nilai terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat sebesar 0,597.
- c) Koefisien regresi  $X_2 = 0,362$  mengindikasikan, variabel lingkungan kerja memberikan kenaikan nilai kepada kepuasan kerja karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat sebesar 0,362.

## Uji Hipotesis

### a. Parsial (Uji T)

Diketahui nilai dari t-tabel pada signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan df (0,025;67) ialah 1,99601. Berdasarkan Tabel 2, hasil Uji T diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) *Work-life balance*: H1 diterima dan H0 ditolak karena t hitung dengan nilai 4,410 > 1,99601 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat diketahui “*work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.”
- b) Lingkungan kerja: H1 diterima dan H0 ditolak karena t hitung dengan nilai 3,007 > 1,99601 dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Dapat diketahui “lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.”

### b. Simultan (Uji F)

Tabel 3 berikut menunjukkan hasil Uji F.

Diketahui nilai f tabel [ $\alpha = 0,05$ ; df (2; 67)] ialah 3,13. Dapat ditunjukkan dari Tabel 3, nilai F hitung yaitu  $45,269 > 3,13$  sehingga diindikasikan H1 diterima dan H0 ditolak. Kemudian nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga diketahui “*work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.”

## Koefisien Determinasi

Tabel 4 berikut menunjukkan nilai koefisien determinasi.



Berikut adalah perhitungan dari koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,575 \times 100\% = 57,5\%$$

Tabel 4 menunjukkan, nilai  $R = 0,758$  dan  $R \text{ Square} = 0,575$ . Sehingga ditunjukkan bahwa “kepuasan kerja di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat dipengaruhi oleh *work-life balance* dan lingkungan kerja sebesar 57,5%”.

### SIMPULAN

- 1) Kepuasan kerja pada PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat berada pada kategori baik. Skor dimensi tertinggi adalah dimensi rekan kerja dengan indikator tertinggi yaitu interaksi dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik. Dapat diartikan bahwa karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat merasa puas akan pekerjaannya dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.
- 2) *Work-life balance* pada PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat berada pada kategori sangat baik. Skor dimensi tertinggi adalah dimensi *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dengan indikator tertinggi yaitu karyawan memiliki komitmen terhadap keluarga. Pernyataan tersebut menunjukkan karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya (*work-life balance*) dengan sangat baik.
- 3) Lingkungan kerja di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat berada pada kategori baik. Lingkungan kerja non fisik merupakan skor dimensi tertinggi dengan “komunikasi dengan rekan kerja/ karyawan lain berjalan dengan baik” merupakan indikator tertinggi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat memiliki lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya
- 4) Secara parsial dan simultan, *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.

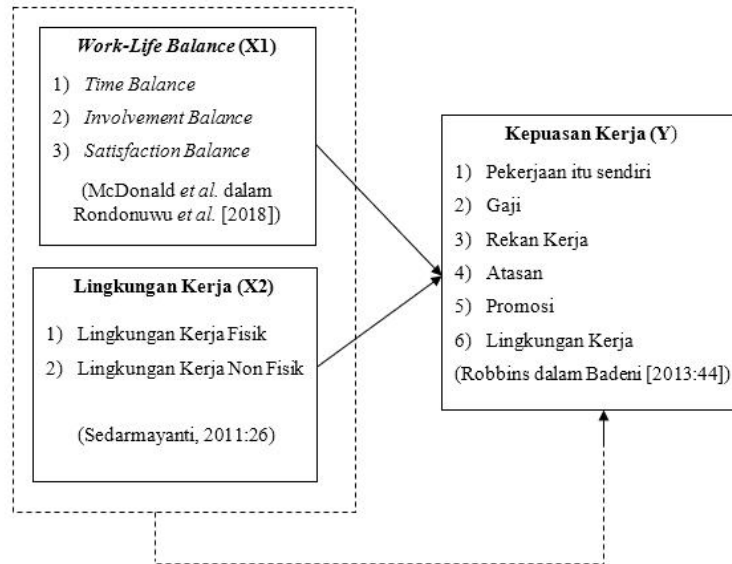
### DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (edisi kesatu)*. Bandung: Alfabeta.

- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 495-502. Retrieved from <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/976/781>
- Jang, J., & Juliana. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 141-160. Retrieved from <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/216/107>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi (Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja)*. Bandung: Alfabeta.
- Nanzushi, C. (2015). The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in the Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County. *University of Nairobi*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/f9a0/10c42594af6c992e93bb4826deb66cfe9fb5.pdf>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management, Global Edition, Thirteenth Edition*. London: Pearson.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Penisula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-38. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/269395-pengaruh-work-life-balance-terhadap-kepu-3ad997e8.pdf>
- Salunke, G. (2015). Work Environment and Its Effect on Job Satisfacyion in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India. *Abhinav Publication*, 4(5), 21-31. Retrieved from [www.abhinavjournal.com](http://www.abhinavjournal.com).
- Sedarmayanti. (Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya). 2011. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183-192.

GAMBAR DAN TABEL

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

———— : Parsial

----- : Simultan

Tabel 1. Hasil Prasurvey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	Tingkat Performa	Tingkat Urgensi
Kesesuaian imbalan dan balas jasa	78%	80%
Rasa bangga terhadap pekerjaan	76,67%	84%
<b>Rata-rata</b>	<b>77,33%</b>	<b>82%</b>

Sumber: Olahan Data Peneliti (2020)

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.313	.460		-.681	.499
	Work-Life Balance	.597	.135	.488	4.410	.000
	Lingkungan Kerja	.362	.120	.333	3.007	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olahan data melalui SPSS 22 (2020)

**Tabel 3. Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.074	2	9.037	45.269	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.376	67	.200		
	Total	31.450	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-Life Balance

*Sumber:* Hasil olahan data melalui SPSS 22

**Tabel 4. Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.562	.44681	1.744

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber:* Hasil olahan data melalui SPSS 22