



## **WORK LIFE BALANCE DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. NASMOCO BAHTERA MOTOR JANTI**

**Natoil<sup>1</sup>, Fidyah Yuli Ernawati<sup>2</sup>, Yolanda Ardestya Linanjung<sup>3</sup>, Siti Khayatun<sup>4</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

[natoi100469@gmail.com](mailto:natoi100469@gmail.com)<sup>1</sup>, [fidyah.yuli13@gmail.com](mailto:fidyah.yuli13@gmail.com)<sup>2</sup>, [yolandalinanjung@gmail.com](mailto:yolandalinanjung@gmail.com)<sup>3</sup>

[sitikhayatun72@gmail.com](mailto:sitikhayatun72@gmail.com)<sup>4</sup>

### **Riwayat Artikel**

*Received : 01 Juni 2025*

*Revised : 31 Juli 2025*

*Accepted : 05 Agustus 2025*

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan kerja*

### **Abstrak**

Perusahaan harus mempertimbangkan tingkat kepuasan setiap karyawannya dikarenakan kepuasan merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek penelitian adalah karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti. Jumlah sampel sebanyak 94 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner, studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Kelayakan Model, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F.

Hasil uji t variabel *work life balance* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti, dilihat dari  $t_{hitung}$  pada variabel *work life balance* didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,745. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n-k-1$ ,  $dk = 94-3-1 = 90$ ) sebesar 1,986.  $t_{hitung}$  (1,745) <  $t_{tabel}$  (1,986) ( $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima). Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti, dilihat dari  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,382. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n-k-1$ ,  $dk = 94-3-1 = 90$ ) sebesar 1,986.  $t_{hitung}$  (4,382) >  $t_{tabel}$  (1,986) ( $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima) dan variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti, dilihat dari  $t_{hitung}$  pada variabel kepemimpinan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,012. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n-k-1$ ,  $dk = 94-3-1 = 90$ ) sebesar 1,986.  $t_{hitung}$  (0,012) <  $t_{tabel}$  (1,986) ( $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima).

Berdasarkan penelitian ini penulis memiliki beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyiapkan sistem kerja, organisasi kerja yang disesuaikan dengan standar

prosedur, lingkungan kerja dibuat agar lebih nyaman sehingga para pegawai dapat merasa lebih nyaman dan aman ketika berada di lingkungan kerja tersebut yang akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

### **Abstract**

Companies must consider the level of satisfaction of each employee because satisfaction is a crucial factor for the company, as job satisfaction is a criterion for determining a company's success in meeting its employees' needs. This study was conducted to determine and analyze the influence of work-life balance, work environment, and leadership on employee job satisfaction at PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti.

This study used quantitative methods. The research subjects were PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti employees. The sample size was 94. Data collection techniques used were questionnaires and literature reviews. The analytical methods used were Descriptive Statistical Analysis, Classical Assumption Testing, Model Feasibility Testing, Multiple Linear Regression, t-tests, and F-tests.

### **Keyword:**

*Work Life  
Balance, Work  
Environment, Lead  
ership and Job  
Satisfaction.*

The results of the t test of the work life balance variable do not have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti, seen from the t count on the work life balance variable, the t count value is 1.745. While the t table value ( $\alpha = 0.05$ ,  $dk = n-k-1$ ,  $dk = 94-3-1 = 90$ ) is 1.986.  $t \text{ count } (1.745) < t \text{ table } (1.986)$  ( $H_a$  is rejected and  $H_o$  is accepted). The work environment variable has a significant influence on the job satisfaction of employees of PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti, seen from the t count on the work environment variable, the t count value is 4.382. While the t table value ( $\alpha = 0.05$ ,  $df = n-k-1$ ,  $df = 94-3-1 = 90$ ) is 1.986.  $t \text{ count } (4.382) > t \text{ table } (1.986)$  ( $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted) and the leadership variable does not have a significant influence on the job satisfaction of employees of PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti, seen from the t count on the leadership variable, the t count value is 0.012. While the t table value ( $\alpha = 0.05$ ,  $df = n-k-1$ ,  $df = 94-3-1 = 90$ ) is 1.986.  $t \text{ count } (0.012) < t \text{ table } (1.986)$  ( $H_a$  is rejected and  $H_o$  is accepted).

Based on this research, the author offers several suggestions for improving employee job satisfaction: developing a work system, organizing work in accordance with standard procedures, and creating a more comfortable work environment so that employees feel more comfortable and safe in the workplace, which will ultimately increase employee job satisfaction

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, tingkat persaingan antar perusahaan sangatlah tinggi, sehingga membuat perusahaan saling bersaing mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu komponen sumber daya yang harus dimiliki setiap perusahaan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja menjadi aset yang strategis perusahaan dalam menjalankan bisnis dan juga sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan, oleh sebab itu karyawan harus dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat penting karena akan menentukan kemajuan perusahaan. Karyawan yang berada dalam perusahaan merupakan karyawan yang berkompeten seperti karyawan yang menyediakan tenaganya, memiliki bakat, kreativitas dan rasa semangat yang tinggi. Perusahaan harus mengelola karyawan secara tepat sesuai kemampuan sehingga akan mewujudkan kepuasan kerja (Mahardika et al., 2022).

Perusahaan harus mempertimbangkan tingkat kepuasan setiap karyawannya dikarenakan kepuasan merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan cenderung akan lebih inovatif dan kreatif sehingga dapat membantu bisnis untuk lebih berkembang dan membawa kearah yang lebih positif, sehingga perusahaan akan lebih mampu bersaing. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan tercapainya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber baik dalam perusahaan maupun diri karyawan itu sendiri (Hustia dkk, 2023).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima atas kontribusi mereka (Sondak st al., 2019). Kepuasan kerja juga mencerminkan sejauh mana harapan karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi dan seberapa baik pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka (Prayoga, 2021). Kepuasan kerja adalah aspek individual yang mencerminkan perasaan atau sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan yang disukainya. Ketika karyawan menunjukkan sikap positif saat bekerja maka dapat di simpulkan bahwa karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan

yang dilakukannya (Handoko, 2017). Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya, makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2015).

Terwujudnya kepuasan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor seperti *work life balance*. Menurut Iskandar & Vidada (2024) menyampaikan bila *work life balance* ialah suatu kemampuan individu dalam mengelola atau manajemen pekerjaannya terhadap hubungan kehidupan pribadi. Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020) *work life balance* merupakan keseimbangan kerja karyawan yang bisa melengkapi kewajibannya kepada pribadi serta kawasan sekeliling. Ketika karyawan merasa dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk tetap produktif (Hefniwati et al., 2024). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Lestari, dkk (2025) dan Silalahi (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Saputri, dkk (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain *work life balance*, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari semua bahan dan alat yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, bagaimana seseorang bekerja, dan pengaturan kerja individu dan kelompok (Mangkunegara, 2017).

Menurut Robbins dalam Maharani (2023) lingkungan kerja adalah keseluruhan faktor yang ada di sekitar individu saat mereka menjalankan tugasnya di organisasi, yang mencakup aspek fisik, sosial, dan budaya yang dimana faktor-faktor ini secara langsung mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang tersedia, mereka cenderung bekerja lebih produktif,

termotivasi, dan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Saputri dkk, 2025). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Saputri, dkk (2025) dan Silalahi, dkk (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Lestari, dkk (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain *work life balance* dan lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2017) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sari, 2022). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Rahayu, dkk (2025) dan Lestari, dkk (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Rivaldo dan Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT Nasmoco adalah perusahaan otomotif yang tidak hanya berfokus pada penjualan unit mobil saja melainkan juga pada pelayanan purna jual yaitu jasa bengkel (perbaikan kendaraan) dan spare part (penyedia suku cadang). Untuk mengetahui ada atau tidaknya permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan, maka peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti yang dilakukan secara acak. Dari hasil wawancara yang dilakukan didapatkan bahwasannya masih ada karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Alasan karyawan menyampaikan bahwa tidak tercapainya kepuasan kerja dikarenakan kurangnya dukungan dan motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya,

### **Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia disebut juga dengan *Human resources management*-HRM (Dessler, 2020) merupakan proses untuk memperoleh dan melatih menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk menkaryawan relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang berhubungan dengan keadilan oleh karenanya dibutuhkan untuk melakukan aspek atau personil dari pekerjaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan adanya pelatihan khusus untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan (Hasibuan, 2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sumber ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bisa lebih efektif dan efesien terwujudnya tujuan disebuah perusahaan. Menurut Dessler (2020) sumber daya manusia merupakan pengendalian menetapkan standar seperti standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja actual dibandingkan dengan standar mengambil tindakan korektif seseuai dengan kebutuhan. Sumber daya manusia merupakan potensiberupa aset yang memiliki fungsi sebagai modal (material/nonmaterial) dalam organisasi bisnis, yang suatu saat dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (Rahman, 2020).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima atas kontribusi mereka (Sondak st al., 2019). Kepuasan kerja juga mencerminkan sejauh mana harapan karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi dan seberapa baik pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka (Prayoga, 2021). Kepuasan kerja adalah aspek individual yang mencerminkan perasaan atau sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan yang disukainya. Ketika karyawan menunjukkan sikap positif saat bekerja maka dapat di simpulkan bahwa karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Handoko, 2017). Dalam dunia kerja kepuasan kerja merupakan faktor penting dari tercapainya suatu tujuan, kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang karyawan menyukai pekerjaannya (Sidarta dan Nawawi, 2022).

### **Work Life Balance**

Menurut Sukur & Susanty (2022) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*)

adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* menggambarkan konsep di mana seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Pratama & Setiadi, 2021). Menurut Iskandar & Vidada (2024) menyampaikan bila *work life balance* ialah suatu kemampuan individu dalam mengelola atau manajemen pekerjaannya terhadap hubungan kehidupan pribadi. Menurut McDonald dan Bradley (2017) *work life balance* merupakan kemapuan sejauh mana seseorang merasa puas dalam menjalankan berbagai peran, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesionalnya.

Ketika karyawan merasa dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk tetap produktif (Hefniwati et al., 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa kelelahan atau tertekan cenderung tidak menikmati pekerjaan mereka (Olli et al., 2024). Bagi organisasi, menjaga work-life balance penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara bagi karyawan, keseimbangan ini berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan (Widjanarko et al., 2024).

### **Lingkungan kerja**

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari semua bahan dan alat yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, bagaimana seseorang bekerja, dan pengaturan kerja individu dan kelompok (Mangkunegara, 2017).

Menurut Robbins dalam Maharani (2023) lingkungan kerja adalah keseluruhan faktor yang ada di sekitar individu saat mereka menjalankan tugasnya di organisasi, yang mencakup aspek fisik, sosial, dan budaya yang dimana faktor-faktor ini secara langsung mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang tersedia, mereka cenderung bekerja lebih produktif, termotivasi, dan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Saputri dkk, 2025). Menurut Sedarmayanti (2017)

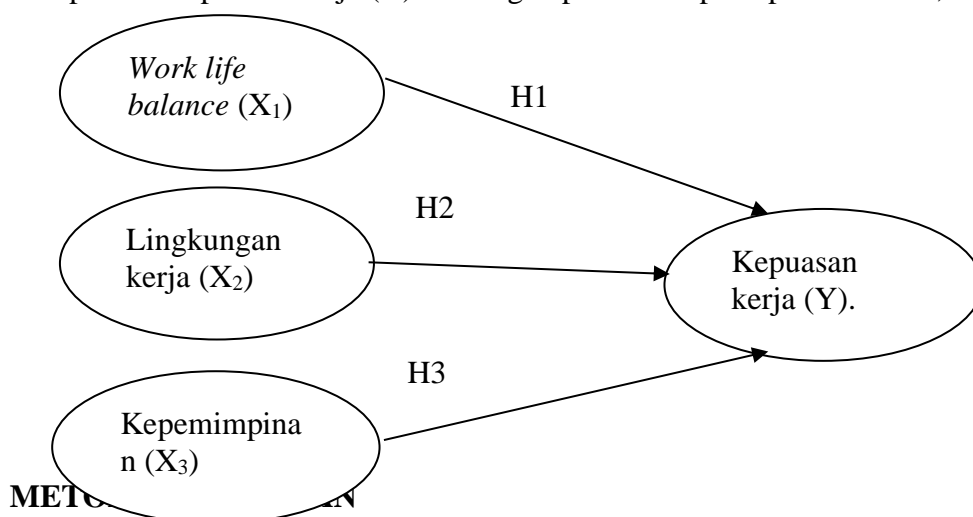
### **Kepemimpinan**

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2017) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut Sutrisno (2017) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengajarkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diinginkan. Jika pemimpin dapat memberikan perilaku dan bertanggung jawab dengan baik terhadap pegawai maka pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sari, 2022).

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel independen yaitu *work life balance* ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen kepuasan kerja ( $Y$ ). Kerangka pemikiran pada penelitian ini, sebagai berikut:



### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah seluruh karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti.



Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti yang berjumlah 94 karyawan.

## ANALISIS LINIER BERGANDA

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.336	5.894		2.941	.004
	Work Life Balance	.258	.148	.164	1.745	.084
	Lingkungan Kerja	.429	.098	.417	4.382	.000
	Kepemimpinan	.001	.087	.001	.012	.991
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan persamaan regresi dari penelitian ini.

Adapun persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 17,336 + 0,258 X_1 + 0,429 X_2 + 0,001 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,336 artinya jika ketiga variabel independen yang meliputi *work life balance*, lingkungan kerja dan kepemimpinan dianggap konstan maka variabel dependen kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar 17,336.
- Nilai koefisien regresi *work life balance* sebesar 0,258, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan *work life balance* sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan, maka *work life balance* akan mengalami kenaikan sebesar 0,258.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,429 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan, maka lingkungan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,429.

- d. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,001 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar satu-satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan, maka kepemimpinan akan mengalami kenaikan sebesar 0,001.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti.

Berdasarkan hasil Uji hipotesis didapatkan nilai signifikansi dari variabel *work life balance* sebesar  $0,084 > 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak. Apabila hasil tersebut dikaitkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,258, maka hasil penelitian menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat dari  $t_{hitung}$  pada variabel *work life balance* didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,745. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n-k-1$ ,  $dk = 94-3-1 = 90$ ) sebesar 1,986.  $t_{hitung} (1,745) < t_{tabel} (1,986)$  ( $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima). Berdasarkan kriteria diatas maka dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 variabel *work life balance* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti.

Berdasarkan hasil Uji hipotesis didapatkan nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Apabila hasil tersebut dikaitkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,429, maka hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat dari  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,382. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n-k-1$ ,  $dk = 94-3-1 = 90$ ) sebesar 1,986.  $t_{hitung} (4,382) > t_{tabel} (1,986)$  ( $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Berdasarkan kriteria diatas maka dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti.

- c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan sebesar  $0,991 > 0,05$  yang berarti tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak. Apabila hasil tersebut dikaitkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,001, maka hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat dari  $t_{hitung}$  pada variabel kepemimpinan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,012. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $dk = n-k-1$ ,  $dk = 94-3-1 = 90$ ) sebesar 1,986.  $t_{hitung} (0,012) < t_{tabel} (1,986)$  ( $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima). Berdasarkan kriteria diatas maka dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan beberapa kesimpulan, sebagai berikut: Variabel *work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif dengan nilai signifikan lebih dari lima persen. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif dengan nilai signifikan kurang dari lima persen. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif dengan nilai signifikan lebih dari lima persen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggri, Risma N Munthe dan Pawan D. Panjaitan (2022) Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi USI*, 4(1), 33-42.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Dama, Y. K dan Audita Nuvriasari (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work Life Balance* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bappeda Kabupaten Sleman, *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen (JREM)*, 16(7), 45-55
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Irsyad F, Susi Hendriani dan Sukirno Putro (2022) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau, *Jurnal Manajemen Universitas Bung*

Hatta, 17(1), 1-13.

- Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Golden Ratio of Data in Summary*, 4(2), 688–693.
- Maharani, R. P (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 140-154
- Mahardika, A. A., Ingarianti, M. T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>.
- McDonald, P., & Bradley, L. (2017). Work-life balance: A review of the literature and implications for practice. *Journal of Management*, 39– 51.
- Ningsih, R. F, Misral dan Wan Laura Hardilawati (2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk – Isuzu Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 249-260.
- Olii, C. F. R., Suwarno, H. L., & Hadianto, B. (2024). Work-Life Balance, Job Satisfaction, And Employee Loyalty.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Sari, L. P dan Ratna Komala Putri (2025) Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. XYZ Di Kota Bandung), *e-Proceeding of Management*, 12(3), 1309-1316.
- Silalahi. E , Nurhadi Nurhadi, Seno Sudarnomo (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bumi Serpong Damai Tbk Tangerang Selatan, *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(3), 51-64.
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1604–1610.
- Widjanarko, W., Putra, C. I. W., Meutia, K. I., Hasanuddin, H., Siagian, R., Sobari, M., & Carlos, G. J. (2024). Determination Of Job Satisfaction And Employee Loyalty: Analysis Of Work Life Balance And Work Environment At Pt Wsi. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 5(4), 639-650.