INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 8062-8071
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang

Ari Gusman[1]✉, Odang Kusmayadi[2]
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang
Email: 1910631020072@student.unsika.ac.id[1]✉

Abstrak

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh berbagai faktor terhadap kepuasan kerja pekerja sektor manufaktur di Kabupaten Karawang. Topik yang dikaji meliputi aspek lingkungan kerja dan *work-life balance*. Penelitian menggunakan *purposive sampling* dan menargetkan responden sebanyak 400 orang. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi persyaratan. Analisis regresi linier berganda dengan bantuan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistics 26* dalam menganalisis data dari penelitian ini. Hasil yang ditunjukkan dari penelitian ini bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif sebesar 97,9% terhadap kepuasan kerja. Aspek lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 93,7%. *Work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan industri manufaktur di Kabupaten Karawang.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-life Balance*

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi

Abstract

This study aims to identify the influence of several factors on job satisfaction in manufacturing industry employees in Karawang Regency. Some of the factors studied are aspects of work-life balance and work environment. The research method used in this study was quantitative with purposive sampling, there were 400 respondents studied. Primary data was taken by distributing questionnaires to respondents who fit the criteria. The data analysis technique in this research was multiple linear regression analysis with the help of the SPSS Statistics 26 program. The results of this research indicate that work-life balance has a positive and significant partial effect of 97.9% on job satisfaction. Work environment has a positive and significant partial effect of 93.7% on job satisfaction. And simultaneously work-life balance and work environment positively and significantly influence job satisfaction.

Keyword: *Job Satisfaction, Work Environment, Work-life Balance*

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi ini pertumbuhan bisnis yang semakin pesat disebabkan dengan adanya pasar bebas global. Perkembangan yang semakin hari semakin cepat ini menyebabkan persaingan bisnis antar perusahaan pun ikut mengalami peningkatan. Setiap perusahaan akan berlomba-lomba untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain dengan melakukan minimalisasi biaya dalam penggunaan sumber dayanya, termasuk juga sumber daya manusia yang ada di perusahaannya karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang banyak berkontribusi dalam operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentu akan memiliki motivasi kerja yang baik untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian oleh (Rahman et al., 2019) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan serta emosi dari pekerja yang puas terhadap *output* yang dihasilkan pekerjaannya (Pratama & Setiadi, 2021). Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk di perhatikan perusahaan karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan untuk bekerja (zulkarnaen wandy, 2017). Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi adanya kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah *work-life balance* dan lingkungan kerja (Rodhiyatu Aliya & Saragih, 2020).

Work-life balance adalah keseimbangan yang didapatkan karyawan Ketika mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan keinginan pribadinya sehingga mereka dapat hidup dengan nyaman (Devi & Nagini, 2013). Menurut Nayak & Pandey (2015) setiap permasalahan pribadi yang timbul selalu erat kaitannya dengan adanya permasalahan di tempat kerja, sehingga faktor *work-life balance* ini merupakan hal krusial yang harus di selesaikan.

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi

Lingkungan kerja merupakan hal yang juga dapat mempengaruhi aspek kepuasan kerja (Hikmah Murwida, Syamsu Rizal, 2020). Menurut Mangkunegaran lingkungan kerja adalah semua alat, bahan, serta lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat membuat seorang karyawan bekerja dengan lebih baik dan menciptakan rasa yang aman dan nyaman dalam bekerja (Runtu et al., 2022). Motivasi kerja karyawan juga akan meningkat jika lingkungan kerja mereka memadai (Silaban & Margaretha, 2021).

Kabupaten Karawang merupakan daerah dengan upah minimum tertinggi se-Indonesia berdasarkan peraturan Gubernur terbaru pada awal tahun 2023. Dengan menyandang sebagai daerah yang memiliki upah minimum tertinggi tersebut, menjadikan Kabupaten Karawang sebagai daerah yang favorit bagi masyarakat untuk mencari pekerjaan. Menurut data terbaru dari BPS Kabupaten Karawang pada Agustus 2022, ada tercatat 1.195.950 jiwa penduduk Angkatan kerja dengan 1.077.940 jiwa diantaranya merupakan penduduk Angkatan kerja yang bekerja di Kabupaten Karawang. Kabupaten Karawang yang dahulu disebut sebagai daerah lumbung padi, sekarang sudah bertransformasi menjadi lahan industri dengan luas lahan sebesar 13.756.358 hektar. Dan hingga pada tahun 2022 menurut kepala dinas Perindustrian dan Perdagangan Bapak Ahmad Suroto, ada sekitar 954 perusahaan manufaktur yang aktif di Kabupaten Karawang.

Berdasarkan survey pendahuluan yang penulis sudah lakukan, ternyata ada beberapa permasalahan yang terdapat ditengah-tengah karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang. Berikut merupakan masalah yang terindentifikasi setelah dilakukan survey pendahuluan:

1. Kesempatan untuk dapat dipromosikan atau pengangkatan karyawan tetap belum menjadi perhatian perusahaan.
2. Adanya kompetisi yang tidak sehat diantara karyawan dan hal ini mengganggu aspek kepuasan kerja.
3. Pekerjaan karyawan saat ini masih belum membuat kehidupan pribadi mereka lebih tenang dan hal ini mengganggu pada aspek *work-life balance.*
4. Aspek *work-life balance* masih menjadi permasalahan bagi karyawan industri manufaktur di Kabupaten Karawang.
5. Pencahayaan ditempat kerja yang kurang baik mengganggu aspek lingkungan kerja.
6. Suara bising yang mengganggu mengakibatkan gangguan dari aspek lingkungan kerja.

Dari beberapa masalah yang terindentifikasi diatas, maka penelitian ini dinilai sangat diperlukan untuk dapat menjadi bahan kajian oleh beberapa pihak untuk dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan diatas.

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam pengumpulan data primer akan melalui penyebaran kuesioner/ angket menggunakan *Google form* dan skala Likert dari 1 sampai 5. Sebanyak 329.321 orang bekerja di Kabupaten Karawang yang merupakan dari populasi penelitian ini. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel dengan taraf signifikansi 5%. Menurut perhitungan saat ini, 400 responden akan mengambil bagian dalam pelaksanaan penelitian ini. Sampel dipilih berdasarkan beberapa kriteria berikut:

1. Karyawan industry manufaktur yang berdomisili di Kabupaten Karawang.
2. Usia Angkatan kerja yaitu 18-64 tahun.
3. Sudah bekerja minimal 6 bulan di Kabupaten Karawang.

Analisis data dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain pengujian instrumen dengan pemeriksaan validitas dan reliabilitas. Kemudian dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai bagian dari uji asumsi klasik. dilanjutkan dengan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi. Uji t dan uji F juga digunakan dalam pengujian hipotesis. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh parsial *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur di Kabupaten Karawang.
2. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur di Kabupaten Karawang.
3. Terdapat pengaruh simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri manufaktur di Kabupaten Karawang.

Pengolahan data penelitian ini akan menggunakan bantuan aplikasi perangkat lunak *IBM SPSS Statistic 26.*

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Work-life Balance	X1. 1	0,687	0,098	Valid
	X1. 2	0,663	0,098	Valid
	X1. 3	0,646	0,098	Valid
	X1. 4	0,669	0,098	Valid
	X1. 5	0,697	0,098	Valid
	X1. 6	0,734	0,098	Valid
	X1. 7	0,538	0,098	Valid
Lingkungan Kerja	X2. 1	0,612	0,098	Valid
	X2. 2	0,717	0,098	Valid
	X2. 3	0,691	0,098	Valid
	X2. 4	0,710	0,098	Valid
	X2. 5	0,730	0,098	Valid
	X2. 6	0,580	0,098	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,676	0,098	Valid
	Y2	0,669	0,098	Valid
	Y3	0,410	0,098	Valid
	Y4	0,661	0,098	Valid
	Y5	0,730	0,098	Valid
	Y6	0,755	0,098	Valid
	Y7	0,574	0,098	Valid
	Y8	0,591	0,098	Valid
	Y9	0,660	0,098	Valid
	Y10	0,709	0,098	Valid
	Y1 1	0,690	0,098	Valid
	Y12	0,692	0,098	Valid
	Y13	0,662	0,098	Valid
	Y14	0,666	0,098	Valid
	Y15	0,668	0,098	Valid

Sumber:; Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari Tabel 1 diatas bisa kita lihat bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk pengukuran variabel dalam penelitian memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka dapat dikatakan seluruh item adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitass

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-life Balance (X1)	0,786	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,755	Reliabel
Kepuasan Kerj (Y)	0,906	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi

Hasil yang terlihat pada tabel 2 menjelaskan bahwa angka Cronbach's Alpha keseluruhan variabel yang diteliti memiliki angka yang lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			400
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.20572805
Most Extreme Differences	Absolute		.058
	Positive		.057
	Negative		-.058
Test Statistic			.058
Asymp. Sig. (2-tailed)			.003[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.127[d]
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.121
		Upper Bound	.134

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan pendekatan Monte Carlo, didapatkan angka signifikansi 0,127 > 0,05 sehingga data residual dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Work-life Balance (X1)	0,734	1.363	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,734	1.363	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Daridtabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF memiliki nilai yang lebih kecil dari 10, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Work-life Balance (X1)	0,717	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,691	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari hasil pada tabel 5 diatas, penguji Heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi, dikarenakan nilai signifikansi dari setiap variabel bebas yang diteliti memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.245	2.097		3.454	.001
	Work-life Balance	.979	.084	.459	11.599	.000
	Lingkungan Kerja	.937	.096	.387	9.769	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari tabel 6 diatas, didapatkan persamaan hasil regresi linear berganda:

$$Y = 7.245 + 0{,}979X_1 + 0{,}937X_2$$

Berikut penjelasan dari persamaan regresi diatas:

1. Konstanta (a) memiliki nilai positif 7.245. ini memiliki arti bahwa ada dampak yang positif dari variabelbbebas terhadap variabel terikat secara searah. Jika seluruh variabel bebas mengalami peningkatan pada setiap item pertanyaan, maka variabel terikat kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi *work-life balance* memiliki nilai 0,979. Dapat diartikan bahwa apabila variabel *work-life balance* meningkat 1% maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,979.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja memiliki nilai 0,937. Dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat 1% maka kepuasan kerja akan ikut meningkat sebesar 0,937.

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737[a]	.543	.541	6.22134
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari tabel 7 dapat kita lihat bahwa hasil dari pengujian koefisien determinasi memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,541. Dapat diartikan bahwa variabel *Work-life balance* serta variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 54,1% terhadap variabel kepuasan kerja. dan sisanya yaitu 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
Work-life Balance	11.599	0.000
Lingkungan Kerja	9.769	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Dari uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi 0,000 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel lingkungankkerja memiliki nilai signifikansi 0,000 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression Residual Total	236,329	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2023

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi

Dari hasil pengujian F pada tabel 9 diatas, didapatkan angka signifikansi 0,000 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan variabel lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel lingkungan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menyelidiki pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manufaktur di Kabupaten Karawang. Ditetapkan berdasarkan temuan beberapa uji statistik yang berkesimpulan bahwa:

1. Variabel *work-life balance* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Devi, V. R., & Nagini, A. (2013). Work-life Balance and Burnout As Predictors Of Job Satisfaction In Private Banking Sector. *Skyline Business Journal*, 50–53.

Hikmah Murwida, Syamsu Rizal, E. R. (2020). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi karyawan kota depok). *Universitas Sanata Dharma*, 1–121.

Nayak, A., & Pandey, M. (2015). Work-Life Balance and Imbalance: a Conceptual Model. *Vidyasagar University Journal of Commerce*, *20*, 181–192.

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

Rahman, M. H., Fatema, M. R., & Ali, M. H. (2019). Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, *10*(4), 1–10. https://doi.org/10.9734/ajeba/2019/v10i430112

Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *4*(3), 84–95. http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291

Runtu, R., Pio, R., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, *3*(4), 378–

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi

383.

Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, *7*(3), 18–26. https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002

zulkarnaen wandy, S. Y. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, *5*(1), 105.

Copyright @ Ari Gusman, Odang Kusmayadi