

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tresmuda Sejati

Khansa Isabella^{1*}, Agus Tri Indah Kusumawati²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480

Email Korespondensi: khansaisabella6@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelayaran Tresmuda Sejati. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada **40 responden** yang merupakan karyawan PT. Pelayaran Tresmuda Sejati. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai thitung $0,634 < t_{tabel} 2,026$ dan signifikansi $0,530 > 0,05$. Sementara itu, *Work-life balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan thitung $4,498 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan Fhitung $27,254 > F_{tabel} 3,245$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 59,6%, sedangkan 40,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; *Work-life balance*; Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Environment and Work-life balance on Employee Job Satisfaction at PT. Pelayaran Tresmuda Sejati. This research used a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 40 employees of PT. Pelayaran Tresmuda Sejati. The data analysis techniques included validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination using SPSS. The results showed that partially, Work Environment (X1) had no significant effect on Employee Job Satisfaction (Y), with a t-value of $0.634 < t\text{-table } 2.026$ and a significance value of $0.530 > 0.05$. Meanwhile, Work-life balance (X2) had a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction (Y), with a t-value of $4.498 > t\text{-table } 2.026$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Work Environment and Work-life balance had a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with an F-value of $27.254 > F\text{-table } 3.245$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) was 59.6%, while the remaining 40.4% was influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Work Environment; Work-life balance; Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Perubahan global akibat pandemi telah mengakselerasi transformasi dalam dunia kerja, yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan digitalisasi, perubahan gaya hidup, serta pergeseran ekspektasi dari tenaga kerja terhadap perusahaan. Industri pelayaran dikenal memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis dan penuh tekanan. Karyawan seringkali dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, seperti jadwal pengiriman yang ketat, perubahan waktu keberangkatan kapal, serta kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan minim kesalahan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang cukup besar, terutama bagi karyawan yang berada di bagian operasional dan administrasi logistik.

Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta menciptakan kolaborasi yang produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu stres, menurunkan semangat kerja, dan meningkatkan intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Runtu et al., 2022). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan (Hartono, Fadilah, and Akbar 2023). Aspek fisik lingkungan kerja meliputi kondisi ruang kerja, fasilitas, dan peralatan yang digunakan, sementara aspek psikologis mencakup hubungan antar karyawan, budaya perusahaan,

dan iklim kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Di sisi lain, keseimbangan antara kehidupan kerja dan *Work-life balance* juga menjadi perhatian penting dalam dunia kerja saat ini. Dalam perusahaan pelayaran, karyawan sering menghadapi jam kerja yang tidak menentu akibat perubahan jadwal kapal maupun tuntutan pekerjaan yang bersifat mendadak. Hal ini dapat menyebabkan waktu istirahat yang kurang optimal serta terbatasnya waktu bersama keluarga dan aktivitas pribadi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, bahkan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja terjadi ketika seseorang merasa senang dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan yang dijalankan. Sikap ini berpengaruh pada semangat kerja, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor fisik dan psikologis, seperti persepsi dan sikap terhadap pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja sama antar rekan, serta kompensasi yang diterima (Hasibuan, 2021). Berdasarkan fenomena yang terjadi, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan *Work-life balance* memiliki peran yang penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran. Oleh karena itu, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tresmuda Sejati”.

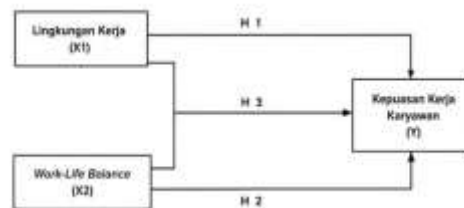
Berdasarkan hasil uraian latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan, yaitu apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelayaran Tresmuda Sejati, apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelayaran Tresmuda Sejati, serta apakah lingkungan kerja dan *Work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelayaran Tresmuda Sejati. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menguji pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan, serta menguji pengaruh lingkungan kerja dan *Work-life balance* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelayaran Tresmuda Sejati.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam buku *Concept & Indicator Human Resourch Management for Management Research* menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendatangkan hasil yang terbaik dalam pekerjaan serta menugaskan karyawan untuk memperkuat peran mereka dalam perusahaan (Rizqi Ananda, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan suka dan menyenangi tempat pekerjaan itu maka karyawan akan merasa betah dengan tempat kerjanya (Marwanto & Hasyim, 2023). Indikator Lingkungan Kerja menurut sedarmayanti dikutip oleh (Munardi et al., 2021) dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebisingan, dan fasilitas. Sedangkan non-fisik terdiri dari hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja. Menurut (Marisyah, 2022) Lingkungan kerja memiliki beberapa manfaat yaitu; meningkatkan Produktivitas, meningkatkan efisiensi, dan menurun nya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.

Work life balance adalah keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadi. Dengan menjaga keseimbangan ini, seseorang dapat tetap produktif tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mental, serta hubungan dengan keluarga dan teman (Gaol et al., 2023). Menurut (Yazid & Husniati, 2023) *Work-life balance* adalah kondisi dimana karyawan tetap dapat bertanggung jawab akan pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan. Karena itu urgent bagi perusahaan agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan apabila *Work-life balance* pada perusahaan masih rendah. Karyawan memiliki kecenderungan merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dimiliki ketika mereka mempunyai struktur yang memungkinkan mereka untuk senantiasa menyeimbangkan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Upaya yang direalisasikan dengan senantiasa menjaga keselarasan antara dinamika profesional dengan pribadi suatu individu disebut sebagai *Work-life balance*. Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi seseorang merupakan bagian dari manajemen waktu (Munir & Kencana, 2025). Menurut McDonald dan Bradley dalam (Sumarna & Murniyati, 2026) adapun 3 (tiga) indikator dalam *work life balance*, yaitu sebagai berikut; keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan kepuasan (*involment balance*), keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Menurut (Hendra & Artha, 2023) Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik memiliki banyak manfaat bagi karyawan perusahaan, dan

masyarakat; Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental; Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja; Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan. Menurut Handoko, menyatakan kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Indra & Rialmi, 2022). Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang berdampak menguntungkan atau tidak menguntungkan yang dihadapi oleh para karyawan dalam menjalani tugas pekerjaan mereka (Yazid & Husniati, 2023). Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Silalahi et al., 2025). Indikator dari kepuasan kerja menurut Wijaya (2022) dalam (Wijonarko & Wirapraja, 2023) memiliki lima indikator antara lain; Pekerjaan yang menantang, gaji dan upah, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan



1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Ho1 : Diduga tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
Ha1 : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh *Work-life balance* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Ho2 : Diduga tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan.
Ha2 : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan *Work-life balance* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Ho3 : Diduga tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan *Work-life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Ha3 : Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan *Work-life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yairu sampel jenuh berupa kuesioner *g.form* berjumlah 30 pertanyaan dari masing-masing variabel yaitu, Lingkungan Kerja (X1) 10 pertanyaan, *Work-life balance* (X2) 10 pertanyaan, dan Kepuasan Kerja karyawan (Y) 10 pertanyaan. Dalam mengukur semua elemen yang terdapat dalam kuesioner, peneliti menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019) dikutip (Satria & Imam, 2024) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Objek penelitian difokuskan pada karyawan PT Pelayaran Tresmuda Sejati pada periode waktu antara bulan Mei hingga Juni 2026, dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner . Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji variabel kualitas yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis yaitu uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil validitas dan reliabilitas instrumen

Butir / ukuran	Lingkungan kerja	Work-life balance	Kepuasan kerja
1	0,693	0,804	0,680
2	0,805	0,749	0,552
3	0,676	0,716	0,771
4	0,656	0,766	0,810
5	0,716	0,407	0,756
6	0,528	0,584	0,724
7	0,773	0,684	0,478
8	0,584	0,623	0,486
9	0,634	0,577	0,345
10	0,774	0,676	0,469
Cronbach's alpha	0,875	0,858	0,819

Sumber: (hasil olah data SPSS, 2026)

r tabel = 0,312; seluruh butir valid. Ambang alpha = 0,60; ketiga variabel reliabel. Nomor butir 1–10 masing-masing merujuk $X1.1$ – $X1.10$, $X2.1$ – $X2.10$, dan $Y.1$ – $Y.10$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1 menunjukkan bahwa Cronbach's alpha lingkungan kerja, *Work-life balance*, dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,875; 0,858; dan 0,819. Seluruh nilai melampaui ambang 0,60 sehingga ketiga skala dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas metode *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan pendekatan *Monte Carlo* dan metode Grafik P-Plot

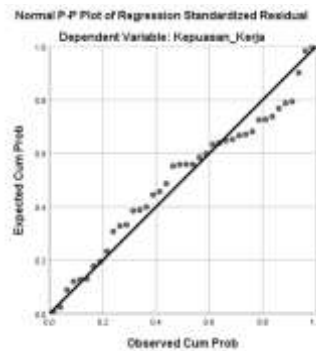
Tabel 2. Ringkasan diagnostik model

Jenis Uji	Variabel	Statistik	p
Normalitas Monte Carlo	Residual	N = 40	0,517
Spearman rho	X1–residual	0,059	0,718
Spearman rho	X2–residual	0,036	0,825
Spearman rho	X1–X2	0,665	< 0,001
Tolerance / VIF	X1	0,456 / 2,194	—
Tolerance / VIF	X2	0,456 / 2,194	—

Sumber: (hasil olah data SPSS, 2026)

$X1$ = lingkungan kerja; $X2$ = *Work-life balance*; N = 40. Korelasi Spearman pada keluaran menggunakan residual tidak terstandar.

Dari hasil Tabel 2 Uji Normalitas pada *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan menggunakan monte carlo dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Monte Carlo. Sig. 2-Tailed) sebesar 0.517 > 0,05 dimana angka signifikannya > 0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

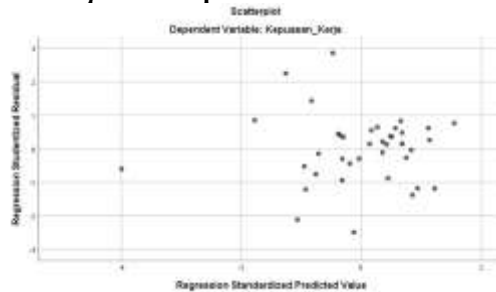


Sumber: (Hasil Olah Data SPSS V. 26, 2026)

Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, penyebaran tersebut masih berada di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas metode *scatterplot* dan *Spearman Rho*



Sumber: (Hasil Olah Data SPSS V. 26, 2026)

Gambar 2. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot pada Gambar 2 tidak memperlihatkan pola corong yang jelas. Pemeriksaan visual ini belum cukup untuk memastikan homoskedastisitas; kesimpulan perlu dibaca bersama keterbatasan pengujian residual pada Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi Spearman antara lingkungan kerja dan residual memiliki $p = 0,718$, sedangkan *Work-life balance* dan residual memiliki $p = 0,825$. Keduanya tidak signifikan pada taraf 5%. Keluaran

menggunakan residual tidak terstandar, bukan nilai absolut residual, sehingga hasil tersebut tidak cukup untuk memastikan tidak adanya heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 2, kedua prediktor memiliki tolerance $0,456 > 0,10$ dan VIF $2,194 < 10$. Hasil ini tidak menunjukkan multikolinearitas berat dalam model.

6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Koefisien regresi dan uji parsial

Prediktor	B	SE	Beta	t	p
Konstanta	15,807	3,707	—	4,264	< 0,001
Lingkungan kerja	0,077	0,122	0,098	0,634	0,530
<i>Work-life balance</i>	0,561	0,125	0,697	4,498	< 0,001

Sumber: (hasil olah data SPSS, 2026)

Variabel terikat: kepuasan kerja; SE = standard error; Beta = koefisien terstandar.

Berdasarkan tabel diatas nilai konstanta sebesar 15,807, nilai koefisien B1 untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,077 dan koefisien B2 untuk variabel *Work-life balance* sebesar 0,561. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.807 + 0,077 X_1 + 0,561 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,530, yang lebih besar dari 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,077 menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan positif, penambahan atau perubahan pada variabel lingkungan kerja tidak akan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Variabel *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, karena nilai signifikansinya sebesar 0,000, jauh di bawah 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,561 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dalam *work life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,561 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai konstanta (intercept) yang diperoleh sebesar 15,807 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja dan *Work-life balance*, diasumsikan bernilai nol (0) atau tidak mengalami perubahan, maka nilai atau tingkat Kepuasan Kerja Karyawan adalah konstanta sebesar 15,807 satuan.

7. Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis dalam uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Agar terlihat apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi serta membandingkan antara nilai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar $0,530 > 0,05$ dan nilai thitung sebesar $0,634 < t_{tabel}$ sebesar 2,026. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga H_1 dinyatakan ditolak dan H_{01} diterima.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. pengaruh Work Life Balance (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $4,498 > t_{tabel}$ sebesar 2,026. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Work Life Balance yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan. Oleh karena itu, H_2 dinyatakan diterima dan H_{02} ditolak.

8. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. ANOVA dan ringkasan model regresi

Sumber	JK	df	RK	F	p
Regresi	524,122	2	262,061	27,254	< 0,001
Residual	355,778	37	9,616	—	—
Total	879,900	39	—	—	—

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026. JK = jumlah kuadrat; RK = rerata kuadrat. $R = 0,772$; $R^2 = 0,596$; adjusted $R^2 = 0,574$; standard error of the estimate = 3,101; $N = 40$.

Pengujian hipotesis didalam uji F dalam penelitian ini dengan melihat pada tabel anova. Didalam penelitian ini membandingkan nilai signifikansi dan nilai Fhitung dengan Ftabel. untuk melihat apakah variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y . Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $Sig > 0.05$ $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai $\text{Sig} < 0.05$ Fhitung $\geq$ Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Besar nilai Ftabel dengan 40 Responden sebesar 3,245. Nilai Ftabel diperoleh dari tabel F dengan melihat nilai F ($k ; n - k - 1$) = F (2 ; 40 – 2 – 1) = F (2 ; 37) = 3,245 dan nilai sig nya 0,05.

Berdasarkan tabel anova pada Tabel 4 diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 27,254 > Ftabel (3,245). Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Work life Balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Maka H_3 dinyatakan diterima dan H_{03} dinyatakan ditolak.

9. Korelasi parsial dan semiparsial

Tabel 5. Korelasi prediktor dengan kepuasan kerja

Prediktor	Zero-order	Parsial	Semiparsial
Lingkungan kerja	0,612	0,104	0,066
Work-life balance	0,769	0,595	0,470

Sumber: hasil olah data SPSS, 2026. Koefisien B, SE, Beta, t, dan p tercantum pada Tabel 3. Korelasi pada tabel ini bukan persentase koefisien determinasi.

Tabel 5 menunjukkan korelasi zero-order lingkungan kerja dan kepuasan sebesar 0,612, sedangkan *Work-life balance* dan kepuasan sebesar 0,769. Setelah prediktor lain diperhitungkan, korelasi parsial masing-masing sebesar 0,104 dan 0,595. Korelasi semiparsial sebesar 0,066 dan 0,470 menunjukkan hubungan masing-masing prediktor dengan kepuasan setelah pengaruh prediktor lain pada prediktor tersebut dikeluarkan. Koefisien regresi dan pengujian signifikansinya tetap mengacu pada Tabel 3.

10. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Berdasarkan Tabel 4 diatas, bahwa diketahui Koefisien Determinasi Simultan (R^2) pada angka R Square sebanyak 0,596 Hal ini menunjukkan bahwasanya ada kontribusi Lingkungan kerja (X1) dan Work life Balance (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Pelayaran Tresmuda Sejati sebesar 59,6%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 40,4%.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji t (parsial) dengan nilai t hitung < t tabel (0,634 < 2,026) dan nilai sig sebesar 0,530 > 0,05. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Kosidin & Widjaja, 2024) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung kuat oleh kesimpulan dari beberapa jurnal yang menyatakan bahwa kondisi dilingkungan kerja memang berpengaruh tetapi tidak terlalu mempengaruhi kepuasan mereka karena masih banyak faktor lain yang lebih mempengaruhi seperti gaji, bonus, promosi jabatan, dll.

2. Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa *Work life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji t (parsial) dengan nilai thitung > ttabel (4.498 > 2,026) dan nilai sig sebesar (0.000 < 0.05). Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang memiliki hasil sejalan yang dilakukan oleh (Indra & Rialmi, 2022) dengan objek penelitian di PT Meka Eduversity Komunikasi menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, lingkungan kerja dan *Work-life balance* secara simultan berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja, dengan $F(2,37) = 27,254$ dan $p < 0,001$. Hasil simultan tersebut dibedakan dari uji parsial pada Tabel 3: lingkungan kerja tidak signifikan, sedangkan *Work-life balance* signifikan. Perbandingan dengan penelitian terdahulu karena itu perlu memperhatikan apakah hasil yang dibandingkan merupakan hasil parsial atau simultan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian pada PT. Pelayaran Tresmuda Sejati menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan ($t = 0,634$; $\text{sig} = 0,530$), sedangkan *Work-life balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan ($t = 4,498$; $\text{sig} = 0,000$) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Namun secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan ($F = 27,254$; $\text{sig} = 0,000$) terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk berfokus mempertahankan dan mengevaluasi penerapan *Work-life balance* demi menjaga kepuasan kerja karyawan, serta terus memelihara fasilitas lingkungan kerja. Sementara bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan memperluas jumlah sampel, mengubah objek penelitian, atau menambah variabel lain seperti kompensasi, motivasi, maupun gaya kepemimpinan.

REFERENSI

- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7, 30–37.
- Hartono, B. D., Fadilah, H., & Akbar, F. M. A. (2023). Teacher performance of Cikeas Nature School: An analysis of learning agility and work culture during work from home. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (IJEMBS)*, 3(3), 440–454. <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.157>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). *Work-life balance : Suatu Studi Literatur*. 3, 11320–11330.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-life balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(2), 438–445. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/29847>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Al Bilad Tour And Travel , Sumatra Selatan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4), 576–585. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). 6(1), 44–51.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 336–346.
- Munir, S. Al, & Kencana, D. S. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA SELATAN. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional (JAMBI)*, 7, 106–128.
- Rizqi Ananda, F. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(2), 75–85. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya periode 2018–2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>

- Silalahi, E., Nurhadi, N., & Sudarnomo, S. (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.
- Sumarna, A. M. P., & Murniyati. (2026). Pengaruh Stres Kerja Dan Work-life balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Konveksi Nano Sportwear. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2), 332–338. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.304>
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran GHRM & Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jimea*, 7(1), 458–471.
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-life balance , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6, 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>