

Analisis Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sektor Manufaktur Di Surakarta

Analysis Of The Effect Of Work-Life Balance, Work Stress, and Work Environment On Employee Job Satisfaction In The Manufacturing Sector In Surakarta

Wildan Hamid Atahiro^{a*}, Nur Achmad^b

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{a,b}

^ab100220128@student.ums.ac.id*, ^bna203@ums.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of work-life balance, job stress, and work environment on employee job satisfaction in the manufacturing sector in Surakarta. An associative quantitative approach was employed, collecting primary data from 100 respondents using a 5-point Likert scale closed questionnaire. Analysis included measurement model evaluation (convergent validity, discriminant validity, and reliability) and structural model assessment through multicollinearity tests (VIF), R^2 , effect size f^2 , and hypothesis testing using bootstrapping in SmartPLS 4.0. The results indicate that work-life balance positively and significantly influences job satisfaction, while job stress has a negative effect, reducing employee satisfaction due to workload, target pressure, and physical/emotional fatigue. Moreover, a conducive work environment, both physically and socially, enhances job satisfaction. These findings highlight the importance of managing work-life balance, mitigating stress, and creating a comfortable work environment to improve employee satisfaction in the manufacturing sector.

Keywords: *Environment, Job Satisfaction, Stress, Work-Life Balance, Workplace.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sektor manufaktur di Surakarta. Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dengan data primer dari 100 responden melalui kuesioner tertutup skala Likert 1–5. Analisis meliputi evaluasi model pengukuran (validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas) serta model struktural melalui uji multikolinearitas (VIF), R^2 , effect size f^2 , dan uji hipotesis menggunakan bootstrapping di SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif, menurunkan kepuasan karyawan akibat beban kerja, tekanan target, dan kelelahan fisik/emosional. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun sosial, meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan keseimbangan kerja, mitigasi stres, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kepuasan kerja di sektor manufaktur.

Kata Kunci: *Environment, Job Satisfaction, Stress, Work-Life Balance, Workplace.*

1. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor manufaktur di Indonesia terus berkembang dan menjadi tulang punggung perekonomian nasional, termasuk di Kota Surakarta (Solo) yang mengalami pertumbuhan pesat pada industri makanan dan minuman, tekstil, serta pengolahan logam. Produktivitas dan efisiensi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang puas cenderung memiliki kinerja optimal, komitmen tinggi, dan keinginan bertahan jangka

panjang. Namun, mencapai kepuasan kerja tidak sederhana, karena beberapa faktor signifikan memengaruhinya, seperti work-life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja. Work-life balance (WLB) sendiri merupakan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi; karyawan yang gagal menjaga keseimbangan ini rentan mengalami kelelahan, konflik keluarga, serta menurunnya motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Rodhiyatu Aliya & Saragih (2020) dan Amalia & Permata Sari (2021) menemukan bahwa WLB yang baik berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan mampu menjalankan peran hidupnya secara seimbang.

Stres kerja, akibat tekanan pekerjaan, beban berlebih, target tidak realistis, atau konflik peran, memengaruhi kepuasan karyawan dengan menurunkan produktivitas dan meningkatkan ketidakpuasan (Robbins & Judge, 2013), sementara lingkungan kerja fisik dan psikologis yang aman, bersih, dan mendukung hubungan sosial meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan (Marta & Budi, 2019). Pandemi Covid-19 menambah kompleksitas melalui work from home, pemotongan jam kerja, dan penyesuaian produksi, sehingga perusahaan di Surakarta perlu mengelola stres, menjaga work-life balance, dan mempertahankan lingkungan kerja kondusif untuk strategi SDM yang efektif.

Penelitian mengenai hubungan Work-Life Balance, stres kerja, dan lingkungan kerja dengan kepuasan karyawan telah banyak dilakukan, namun studi yang mengkaji ketiga variabel secara bersamaan pada sektor manufaktur di Surakarta masih terbatas. Penelitian ini bertujuan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan landasan teori Social Exchange Theory, yang menekankan timbal balik antara dukungan perusahaan dan kinerja karyawan, serta Cognitive Evaluation Theory, yang menyoroti peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam kepuasan kerja.

Studi ini memiliki tujuan menganalisis pengaruh work-life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sektor manufaktur di Surakarta, baik secara simultan maupun parsial, dengan harapan hasilnya dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam membuat rencana untuk meningkatkan kepuasan karyawan secara efektif dan berkelanjutan.

2. Tinjauan Literatur

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Spector yaitu perasaan umum seseorang terhadap pekerjaannya atau kumpulan sikap yang saling terkait terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sementara itu, Jang & Juliana (dikutip dalam Rodhiyatu Aliya & Saragih, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk memahami bagaimana perilaku organisasi dan merupakan aspek yang paling umum diteliti pada manajemen SDM. Tolak ukur kepuasan kerja meliputi gaji, yaitu puas dengan gaji dan kenaikan gaji; promosi, yaitu puas dengan kesempatan untuk meningkatkan posisi; penghargaan dari tempat kerja, yaitu puas dengan penghargaan yang diberikan karena kinerja yang baik; dan prosedur kerja, yaitu puas dengan peraturan dan prosedur perusahaan.

Work-life Balance

Work-life balance (WLB) adalah kemampuan mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar konflik keduanya minimal. Sugiono & Beniawan (2025) membagi WLB menjadi tiga dimensi: work interference with personal life (WIPL), personal life interference with work (PLIW), dan work-life enhancement (WLE). Karyawan dengan WLB baik cenderung mengalami stres lebih rendah, kepuasan kerja lebih tinggi, serta produktivitas dan komitmen meningkat (Paudel et al., 2024). WLB juga penting bagi generasi milenial dan Gen Z dalam memilih bertahan atau bergabung dengan perusahaan, sehingga strategi WLB yang efektif memberi keunggulan dalam menarik dan mempertahankan karyawan muda berbakat (Cahaya & Subagja, 2025; Trifan & Pantea, 2024).

Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan yang selalu berubah di mana seseorang menghadapi peluang, tantangan, atau tuntutan yang berkaitan dengan tujuan mereka, dengan hasil yang dianggap signifikan namun tidak pasti (Siagiani dalam Astianto & Supriyadi, 2019; Mangkunegara, 2018). Keadaan ini dapat menimbulkan ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik, sehingga jika tidak dikelola dengan baik, individu akan kesulitan berinteraksi baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan (Siagiani dalam Astianto & Supriyadi, 2019). Cartwright dan Cooper (dalam Mauladi, 2018) menambahkan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, stres kerja mendorong munculnya perubahan perilaku sebagai upaya individu untuk menghadapi dan mengatasi tekanan yang dialami.

Lingkungan Kerja

Setiap aspek lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, memengaruhi kinerja pekerja dan perusahaan, termasuk alat, bahan, metode kerja, pengaturan tugas individu maupun kelompok, serta hubungan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya (Puspa Jelita et al., 2022). Lingkungan ini merupakan seluruh hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2019) dan mencakup seperangkat alat, bahan, cara kerja, serta organisasi kerja individu maupun kelompok di tempat seseorang bekerja (Sedarmayanti, 2018). Secara umum, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis (Sedarmayanti, 2018).

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) : *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sektor manufaktur.

Praktik kerja yang mengakui dan mendukung kebutuhan karyawan untuk menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi disebut *work-life balance* (WLB) (Hudson, 2005). Keseimbangan ini tercapai ketika individu dapat menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga secara efektif, sehingga meminimalkan konflik peran dan meningkatkan kepuasan psikologis (Marina & Rizal, 2020; Greenhaus et al., 2003). Keterlibatan dan investasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi stres serta meningkatkan kualitas hidup (Greenhaus et al., 2003). WLB diarahkan pada kegiatan yang sehat dan memberikan kepuasan karyawan, terutama jika perusahaan mendukung terciptanya keseimbangan tersebut (Rondonuwu et al., 2018). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa WLB berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, antara lain oleh Amalia & Permata Sari (2021), Rodhiyatu Aliya & Saragih (2020), Robbi dkk (2024), serta Cahyadi & Prastyani (2020).

Hipotesis 2 (H2) : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sektor manufaktur.

Stres kerja merupakan ketegangan emosional yang dialami karyawan akibat tekanan dari faktor internal, seperti kebutuhan fisik, lingkungan, atau keadaan sosial, yang dapat membahayakan dan sulit untuk dikendalikan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Ahsan, Abdullah, Fie, & Alam, 2009). Penelitian sebelumnya oleh Sanjaya (2021) dan Robbi dkk. (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan temuan Wibowo et al. (2015), Poniasih & Dewi (2015), serta Cahyadi & Prastyani (2020), yang juga menegaskan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 3 (H3) : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sektor manufaktur.

Dengan adanya lingkungan kerjanya nyaman dapat memberikan rasa puas terhadap karyawan (Ganesha & Saragih, 2019). Selain lingkungan yang nyaman perlu adanya hubungan interpersonal yang baik antara lain baik atasan bawahan dan rekan

kerja, tanpa adanya hubungan karyawan tidak dapat menemukan kepuasan dan kegiatan karyawan tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi (Marta & Budi, 2019). Menurut Ferris et al, (2009) dalam Wulani et al. (2022) social exchange theory mengatakan bahwa adanya timbal balik antara individu dengan individu lain atau pimpinan terhadap bawahan, sehingga jika terdapat input yang baik manajemen sumberdaya manusia maka akan mendapatkan output yang baik. Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mendukung pengaruh signifikan positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Rohim, 2018; Lumintang et al, 2019; Aliya & Saragih, 2020; Amalia & Sari, 2021.

3. Metode

Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini karena data yang dikumpulkan berbentuk numerik dan harus dianalisis secara statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan atau pengaruh antara variabel bebas work-life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel terikat dan variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan sektor manufaktur di wilayah Surakarta, dipilih karena kota ini merupakan salah satu pusat industri manufaktur di Jawa Tengah dengan keberagaman perusahaan besar dan UMKM, sehingga mencerminkan dinamika work-life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja. Sampel minimum sebanyak 100 responden ditentukan berdasarkan 20 item kuesioner, yang dikumpulkan secara primer melalui kuesioner tertutup skala Likert 1–5 dan disebarkan langsung untuk efisiensi dan kesesuaian dengan metode kuantitatif. Untuk mengevaluasi hubungan kausal antarvariabel, analisis data meliputi outer model (validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas), serta analisis inner model melalui uji multikolinearitas (VIF), R², dan ukuran efek f². Di SmartPLS 4.0, uji hipotesis dilakukan menggunakan bootstrapping, dengan kriteria t-statistic >1,96 dan p-value <0,05.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

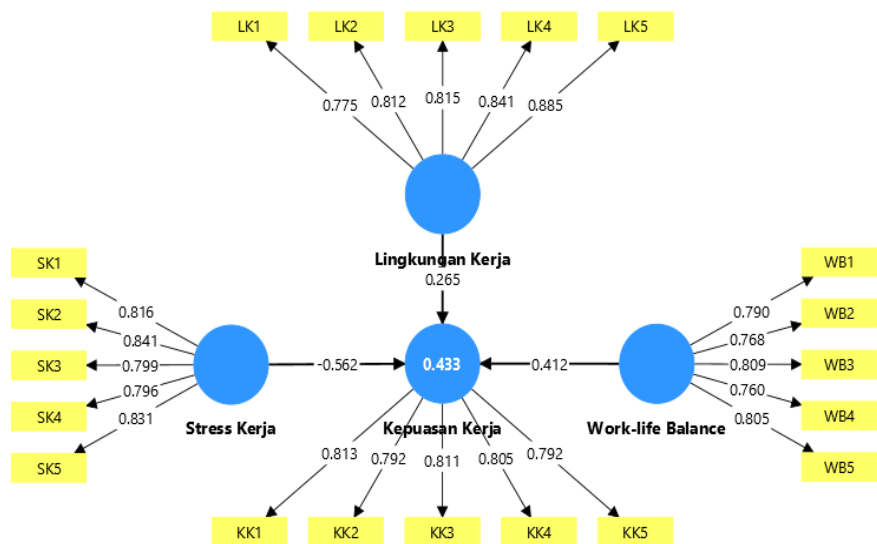
Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	52	52%
		Perempuan	48	48%
2.	Usia	17 – 25 Tahun	35	35%
		26 – 35 Tahun	40	40%
		> 35 Tahun	25	25%
3.	Status Kepegawaian	Pegawai Tetap	53	53%
		Pegawai Tidak Tetap	47	47%
4.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	17	17%
		1 – 2 Tahun	43	43%
		3 – 5 Tahun	22	22%
		6 – 10 Tahun	16	16%
		> 10 Tahun	2	2%
5.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK (Sederajat)	19	19%
		Diploma (D1/D2/D3)	24	24%
		Sarjana (S1)	54	54%
		Magister (S2)	2	2%

Berdasarkan karakteristik responden sektor manufaktur di Surakarta, mayoritas karyawan adalah laki-laki (52%) berusia 26–35 tahun (40%), berstatus

pegawai tetap (53%), dengan pengalaman kerja 1–2 tahun (43%) dan berpendidikan Sarjana (54%), diikuti oleh kelompok usia, status, pengalaman, dan pendidikan lainnya dalam proporsi lebih kecil.

Hasil evaluasi model pengukuran (outer model)



Gambar 1. Outer model
Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Stress Kerja	Work-life Balance
KK1	0.813			
KK2	0.792			
KK3	0.811			
KK4	0.805			
KK5	0.792			
LK1		0.775		
LK2		0.812		
LK3		0.815		
LK4		0.841		
LK5		0.885		
SK1			0.816	
SK2			0.841	
SK3			0.799	
SK4			0.796	
SK5			0.831	
WB1				0.790
WB2				0.768
WB3				0.809
WB4				0.760
WB5				0.805

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai outer loading factor, jika nilai outer loading factor > 0,70. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai loading factor > 0,70. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3. Validitas Diskriminan

	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Stress Kerja	Work-life Balance
KK1	0.813	0.216	-0.379	0.256
KK2	0.792	0.194	-0.381	0.179
KK3	0.811	0.196	-0.424	0.102
KK4	0.805	0.179	-0.274	0.290
KK5	0.792	0.252	-0.294	0.315
LK1	0.097	0.775	0.135	0.066
LK2	0.220	0.812	0.003	-0.027
LK3	0.186	0.815	0.111	0.109
LK4	0.250	0.841	0.007	0.118
LK5	0.250	0.885	0.077	0.061
SK1	-0.356	-0.016	0.816	0.224
SK2	-0.381	0.166	0.841	0.220
SK3	-0.328	0.023	0.799	0.265
SK4	-0.341	0.074	0.796	0.187
SK5	-0.375	0.017	0.831	0.173
WB1	0.173	0.069	0.208	0.790
WB2	0.189	0.081	0.220	0.768
WB3	0.276	0.060	0.218	0.809
WB4	0.198	-0.051	0.202	0.760
WB5	0.258	0.131	0.183	0.805

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai faktor cross-loading masing-masing indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ia memenuhi kriteria validitas diskriminan atau diskriminan.

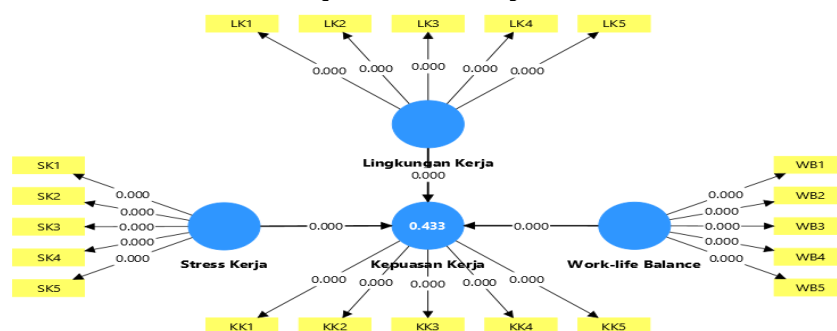
Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.862	0.864	0.901	0.644
Lingkungan Kerja	0.887	0.910	0.915	0.683
Stress Kerja	0.875	0.877	0.909	0.667
Work-life Balance	0.848	0.864	0.890	0.619

Dari tabel diatas semua variabel dianggap reliabel nilai Cronbach's alpha dan Composite reliability mereka lebih besar dari 0,70.

Hasil evaluasi model struktural (inner model)



Gambar 2. Inner Model

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	
Lingkungan Kerja	1.008
Stress Kerja	1.075
Work-life Balance	1.077

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF seluruh indikator di bawah 5,0, membuktikan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

R-square

Tabel 6. Hasil R-square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.433	0.415

Berdasarkan tabel tersebut model dianggap moderate, dengan nilai R-square 0,433 dan nilai R-square adjusted variabel kepuasan kerja sebesar 0,415, hal tersebut menandakan bahwa variabel *work-life balance*, stress kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 41,5%. Artinya sebesar 41,5% variabel kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh variabel *work-life balance*, stress kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Effect

Tabel 7. Effect

	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	
Lingkungan Kerja	0.122
Work-life Balance	0.278
Stress Kerja	0.518

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh moderat terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,278, sementara stress kerja memiliki pengaruh kuat sebesar 0,518, dan lingkungan kerja hanya memberikan pengaruh lemah sebesar 0,122 terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis (path coefficient)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.265	0.273	0.072	3.671	0.000
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.562	-0.562	0.068	8.251	0.000
Work-life Balance -> Kepuasan Kerja	0.412	0.418	0.082	5.030	0.000

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis penelitian menunjukkan bahwa work-life balance, stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Work-life balance memiliki pengaruh positif, ditunjukkan dengan t-statistic sebesar 5,030 > t-tabel (1,96) dan P-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis 1 diterima. Stress kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kepuasan kerja,

terlihat dari $t\text{-statistic } 8,251 > t\text{-tabel } (1,96)$ dan $P\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis 2 terbukti. Sementara itu, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan $t\text{-statistic } 3,671 > t\text{-tabel } (1,96)$ dan $P\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis 3 diterima. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut terbukti secara statistik memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan $t\text{-statistic}$ sebesar $5,030 > t\text{-tabel } 1,96$ dan $P\text{-value } 0,000 < 0,05$, sejalan dengan hipotesis 1 (H1). Artinya, peningkatan work-life balance akan meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Jina Andarista et al. (2024) serta Nurhasan & Poltak Sinambela (2025) yang menyatakan hubungan positif dan signifikan antara work-life balance dan kepuasan kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu mengurangi stres, menjaga kesehatan mental, serta mempertahankan motivasi kerja tinggi. Konsep work-life balance meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, di mana keseimbangan waktu terkait kemampuan membagi waktu secara seimbang, keterlibatan mencerminkan kemampuan menyalurkan perhatian tanpa konflik peran, dan keseimbangan kepuasan menunjukkan tingkat kebahagiaan terhadap peran di pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Ketiga aspek ini mendorong peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas, sementara ketidakseimbangan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan dianjurkan menjalankan kebijakan yang mendukung fleksibilitas, seperti sistem kerja hibrida, cuti memadai, dan program kesehatan mental, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Kasran & Basir, 2025; Nasution & Ali, 2020).

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai $t\text{-statistic}$ sebesar $8,251 > t\text{-tabel } (1,96)$ dan $P\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, meningkatnya stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja, dan sebaliknya, sesuai dengan hipotesis 2 (H2). Temuan ini sejalan dengan penelitian Puspitawati & Atmaja (2021) dan Nguyen et al. (2020) yang menunjukkan pengaruh negatif stres terhadap kepuasan kerja, serta Silvi & Andani (2024) yang menemukan hubungan negatif antara konflik, stres, dan kepuasan kerja, di mana stres tinggi dapat menurunkan produktivitas, motivasi, dan kinerja karyawan. Stres akibat beban kerja yang berlebihan membuat pekerja jenuh, tidak tertarik pada tugas, dan berisiko kehilangan konsentrasi atau meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengurangi tingkat stres karyawan melalui kebijakan cuti atau liburan bersama (Kanti Rahayu, 2023).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terbukti dari nilai $t\text{-statistic}$ sebesar $3,671$ yang lebih besar dari $t\text{-tabel } (1,96)$ dan $P\text{-value } 0,000 < 0,05$, mendukung hipotesis 3 (H3) yang menyatakan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja akan

meningkatkan kepuasan karyawan dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuliantini & Santoso (2020) dan Sopian (2024) yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja meliputi keselamatan dan keamanan kerja, hubungan harmonis dengan rekan, pengakuan atas prestasi, motivasi berkinerja baik, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan (Monica et al., 2024), yang mencakup aspek fisik dan emosional yang mendorong komitmen, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Akinwale & George, 2020). Perusahaan menghadapi tantangan dalam menyesuaikan lingkungan kerja dengan perubahan yang terus terjadi agar karyawan dapat beradaptasi, meraih keberhasilan, dan mempertahankan daya saing.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan teknik Partial Least Square (PLS) terhadap 100 responden karyawan sektor manufaktur di Surakarta, penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Work-life balance berpengaruh positif, di mana semakin seimbang kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin meningkat kenyamanan, motivasi, dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif karena beban kerja, tekanan target, serta kelelahan fisik dan emosional menurunkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja yang positif, baik secara fisik maupun sosial, dengan hubungan baik antar rekan kerja maupun atasan, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

6. Daftar Pustaka

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Amalia, D., & Permata Sari, I. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur The Effect Work Of Life Balance and Work Environment On Job Stisfaction For Nurses at Hermina Hospital East Jakarta (Vol. 8, Issue 3).
- Cahya, F. D., & Subagia, I. K. (2025). THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON GEN Z). *Proceeding of International Students Conference of Economics and Business Excellence*, 1(1). <https://doi.org/10.33830/iscebe.v1i1.4011>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA WANITA PEKERJA. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>
- 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. <https://doi.org/10.36555/almana.v3i3.976>
- Jina Andarista, Nurdin Latif, & Jumaidah Jumaidah. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide

- Kreasi Warna. Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset, 2(6), 203–221. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1345>
- Kanti Rahayu, S. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BUMI MENARA INTERNUSA SURABAYA. In *Bisnis, dan Sosial*) (Vol. 1, Issue 2).
- Kasran, M., & Basir, A. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Honda Sanggar Laut Palopo.
- Marina, A., & Rizal, R. (2020). PENGARUH WORK OF LIFE TERHADAP JOB SATISFACTION DI LINGKUNGAN PEGAWAI PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN. *Jurnal Adminika*, 6(1), 60–70.
- Marta, M. S., & Budi, B. (2019). LINGKUNGAN KERJA, MUNGKINKAH TIDAK BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA? *Jurnal MANAJERIAL*, 18(1). <https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i1.12054>
- Monica, V., Ahadiat, A., & Hayati, K. (2024). The Effect Of Work Environment And Job Characteristics On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediating Variable At Pt Bank Lampung. *Journal of Social Research*, 3(7). <https://doi.org/10.55324/josr.v3i7.2092>
- Nasution, N., & Ali, M. (2020). The Importance Of Work Life Balance To Improve Work Satisfaction. *Jambura Science of Management*, 2(2), 57–65. <https://doi.org/10.37479/jsm.v2i2.5410>
- Nguyen, Q. N., Hoang, T. H. L., & Nguyen, D. H. L. (2020). The impact of occupational stress on job satisfaction and job performance of banking credit officers. *Management Science Letters*, 3891–3898. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.022>
- Nurhasan, A., & Poltak Sinambela, L. (2025). The Effect of Work-Life Balance On Job Satisfaction and Productivity in The General and Financial Bureau of The Indonesian Quarantine Agency. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 39–45. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3622>
- Puspa Jelita, S., Agustini Srimulyani, V., Studi Manajemen, P., & Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun, U. (2022). DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN RETENSI KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(02), 153–162. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1120>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1168>
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2013). *Organizational behavior*. Pearson.
- 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. 4(3).
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p886-895>

- Silvi, S., & Andani, K. W. (2024). Dampak Konflik dan Stres Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 649–654. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31597>
- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Sugiono, E., & Beniawan, A. (2025). The Impact of Work-Life Balance on Turnover Intention with Burnout as An Intervening Variable in The Indonesian Quarantine Agency. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 144–150. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3768>
- Trifan, V. A., & Pantea, M. F. (2024). Shifting priorities and expectations in the new world of work. Insights from millennials and generation Z. *Journal of Business Economics and Management*, 25(5), 1075–1096. <https://doi.org/10.3846/jbem.2024.22469>
- Wulani, F., Lindawati, T., & Iswanto, Y. B. B. (2022). Work Stress of Online Motorcycle Taxi Drivers: The Role of Coworker Support, Autonomy and Affective Occupational Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 26–42. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3409.2022>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. In *Jurnal Manajemen Oikonomia* (Vol. 29, Issue 2).