

An Analysis Of The Effects Of Work-Life Balance, Non-Physical Work Environment, And Work Motivation On Employee Job Satisfaction At PT Golden Blossom Sumatra

Analisis Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Job Satisfaction Karyawan Di PT Golden Blossom Sumatra

Pita Sari¹, Fauziah Afriyani², Susi Handayani³

Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3}

2022510094@students.uigm.ac.id¹, Fauzia@uigm.ac.id², Susi@uigm.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Employee job satisfaction is an important factor in supporting organizational success and sustainability. This study aims to analyze the effect of work-life balance, non-physical work environment, and work motivation on employee job satisfaction at PT Golden Blossom Sumatra using Herzberg's Two-Factor Theory as the theoretical foundation. This research employed a quantitative approach with a survey method. Primary data were collected through questionnaires distributed to 90 respondents selected using a simple random sampling technique. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) method. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, the non-physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, and work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. In addition, work-life balance, non-physical work environment, and work motivation simultaneously have a significant effect on job satisfaction. These findings demonstrate that hygiene factors and motivator factors based on Herzberg's TwoFactor Theory play an important role in enhancing employee job satisfaction. This study is expected to provide theoretical contributions to the development of human resource management studies and practical contributions for company management in formulating policies to improve employee job satisfaction.

Keywords: Work-Life Balance, Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Job satisfaction karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan dan keberlangsungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap job satisfaction karyawan di PT Golden Blossom Sumatra dengan menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg sebagai landasan teoritis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 90 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEMPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Selain itu, secara simultan work-life balance, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor higienis dan faktor motivator menurut Teori Dua Faktor Herzberg berperan penting dalam meningkatkan job satisfaction karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam perumusan kebijakan peningkatan job satisfaction karyawan.

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin

kompetitif. Dalam perspektif manajemen modern, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan psikologis, kesejahteraan, serta kepuasan kerja karyawan. Pengelolaan SDM yang efektif mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM, karena berkaitan langsung dengan loyalitas, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya sesuai atau bahkan melebihi harapan yang diinginkan. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kesesuaian pekerjaan, kompensasi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, peluang pengembangan karier, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu stres kerja, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guna menjaga stabilitas dan kinerja organisasi.

Fenomena kepuasan kerja di Indonesia masih menjadi isu yang cukup serius. Berdasarkan survei JobStreet (2022), sebanyak 71% karyawan di Indonesia menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya, 85% merasa tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, 54% bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan 60% merasa tidak memiliki kejelasan jenjang karier. Data tersebut menunjukkan bahwa faktor non-finansial seperti keseimbangan kehidupan kerja, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *work-life balance*. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan modern, terutama generasi muda yang semakin menyadari pentingnya kualitas hidup. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena mampu mengurangi tingkat stres, meningkatkan kebahagiaan, serta mendorong produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan interpersonal, komunikasi antarpegawai, dukungan atasan, dan iklim organisasi. Lingkungan kerja yang harmonis dan suportif dapat menciptakan kenyamanan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain *work-life balance* dan lingkungan kerja non-fisik, motivasi kerja juga berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi dorongan utama bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan loyalitas kerja. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat *research gap* dalam penelitian terkait kepuasan kerja, khususnya pada pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja non-fisik, dan motivasi kerja secara simultan. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya meneliti dua variabel secara terpisah, sementara kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian masih terbatas. Selain itu, penelitian di wilayah Sumatera, khususnya pada PT Golden Blossom Sumatera, masih jarang dilakukan sehingga diperlukan kajian lebih lanjut.

Fenomena yang terjadi di PT Golden Blossom Sumatera menunjukkan adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan, yang ditandai dengan tingginya beban kerja, jam kerja

yang panjang, kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, menurunnya motivasi akibat persepsi ketidakadilan dalam pemberian insentif, serta komunikasi internal yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja non-fisik, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatera menjadi penting untuk dilakukan, guna memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. Literature Review (Tinjauan Pustaka)

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara selaras sehingga keduanya tidak saling bertentangan. Menurut Björk-Fant et al., (2023) dalam jurnal *Work-life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare states*, keseimbangan kerjakehidupan merupakan persepsi subjektif karyawan mengenai sejauh mana tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan harmonis tanpa menimbulkan konflik peran yang berlebihan. Lebih lanjut, Leuhery et al., (2024) dalam penelitian berjudul *Work-Life Balance and Employee Performance in the Digital Era* yang diterbitkan oleh *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, mendefinisikan work-life balance sebagai kondisi ketika individu mampu membagi waktu, energi, dan komitmen secara proporsional antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan psikologis.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan aspek-aspek lingkungan kerja yang tidak berwujud secara fisik, tetapi berpengaruh besar terhadap kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Menurut Prasetyo dan Lestari. (2023) lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, dukungan manajemen, serta budaya organisasi yang dapat menciptakan suasana kerja harmonis dan meningkatkan job satisfaction karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan membentuk interaksi sosial yang positif, mengurangi konflik, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang mencakup pengaruh kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mengeluarkan upaya, mempertahankan keberlanjutan dalam pekerjaan, serta memberikan kontribusi yang produktif bagi organisasi. Berdasarkan kajian ulang oleh Khalil Mohammed, motivasi kerja memiliki peran krusial dalam membentuk job satisfaction dan performa karyawan, yang melibatkan integrasi antara motivator intrinsik dan ekstrinsik (Mohammed, 2024).

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maliki dan Hidayat. (2020) motivasi kerja dapat dievaluasi melalui sejumlah indikator yang menggambarkan intensitas dorongan dan aspirasi individu untuk beroperasi secara maksimal dalam suatu organisasi. Indikator-indikator tersebut mencakup:

1. Semangat dalam Bekerja (Work Spirit) Semangat kerja merefleksikan energi positif serta antusiasme yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Individu yang memiliki semangat tinggi cenderung menampilkan perilaku aktif, tahan terhadap kegagalan, dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas optimal.

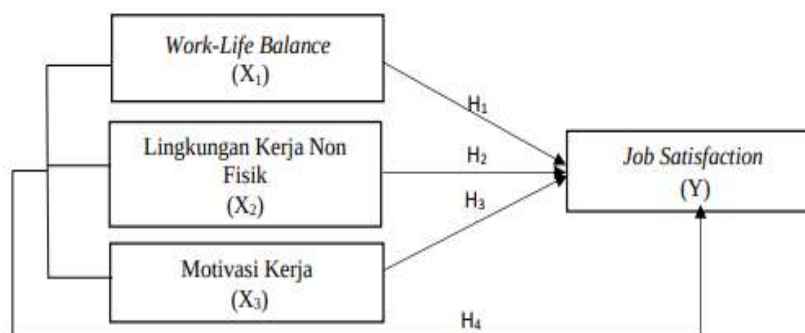
2. Ketekunan dalam Menyelesaikan Tugas (Persistence) Ketekunan menunjukkan tingkat komitmen karyawan untuk menyempurnakan pekerjaannya meskipun dihadapkan pada rintangan atau tekanan. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan ketahanan yang kuat serta konsistensi dalam mencapai sasaran kerja.
3. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan (Responsibility) Rasa tanggung jawab mengindikasikan kesiapan karyawan untuk menanggung beban kewajiban dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal serta standar yang telah ditentukan. Individu dengan motivasi tinggi umumnya lebih bertanggung jawab atas output kerjanya.
4. Kedisiplinan (Discipline) Kedisiplinan merefleksikan kepatuhan terhadap norma dan prosedur kerja yang berlaku di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena mereka menyadari signifikansi ketertiban dan pengelolaan waktu dalam aktivitas profesional.
5. Keinginan untuk Berprestasi (Desire for Achievement) Keinginan berprestasi mencerminkan dorongan internal untuk meraih hasil maksimal, melampaui target, serta memperoleh pengakuan dari pimpinan atau kolega. Karyawan dengan motivasi tinggi akan berupaya meningkatkan kompetensinya guna mencapai pencapaian yang lebih unggul.

Job Satisfaction

Job satisfaction atau job satisfaction merupakan salah satu elemen krusial dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan tingkat di mana individu merasakan kepuasan terhadap tugas-tugasnya. Berdasarkan pandangan Erine dan Juliana, job satisfaction didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sebagai akibat dari berbagai elemen yang mempengaruhi motivasi dan pengalaman profesional. Job satisfaction tidak semata-mata dipengaruhi oleh kompensasi finansial, melainkan juga oleh keselarasan antara ekspektasi dan aktualitas pekerjaan, interaksi sosial di lingkungan kerja, serta peluang untuk pengembangan karier secara profesional (Erine & Juliana, 2024) .

Kerangka Berpikir

Menurut Syahputri et al. (2023) Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di PT Golden Blossom Sumatra dan Penelitian ini difokuskan pada kajian mengenai pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Job Satisfaction pada karyawan PT Golden Blossom Sumatra. Kajian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif asosiatif, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel dengan menggunakan data yang bersifat numerik dan dianalisis secara statistik. Secara konseptual, penelitian ini berada dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya pada aspek perilaku organisasi dan job satisfaction. Lingkup analisis berfokus pada faktor-faktor psikologis dan lingkungan non-material yang mempengaruhi job satisfaction karyawan di perusahaan manufaktur berbasis agribisnis yaitu PT Golden Blossom Sumatra.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono. (2020) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode penelitian ini termasuk dalam metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini dikategorikan sebagai metode ilmiah (scientific method) karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Selain itu, metode ini juga dikenal sebagai metode discovery, karena melalui penerapannya dapat ditemukan serta dikembangkan berbagai pengetahuan dan teknologi baru secara sistematis dan teruji secara ilmiah. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data Kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat menggunakan bantuan google form dengan memberikan link yang akan disebar ke Karyawan di PT Golden Blossom Sumatra.

Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui metode seperti wawancara, survei, kuesioner, atau eksperimen (Sugiyono, 2021).
2. Data sekunder Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan oleh pihak lain, seperti dokumen, laporan, artikel, atau kajian literatur (Sugiyono, 2021). Data sekunder dalam penelitian ini berupa data karyawan dan kajian literatur.

Populasi

Menurut Sugiyono. (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup orang, tetapi juga benda atau objek alam lain, serta bukan sekadar jumlah elemen yang diteliti, melainkan keseluruhan karakteristik yang melekat pada objek atau subjek tersebut. Pada penelitian ini, populasi yang diteliti terdiri dari 116 karyawan bagian administrasi dan kerani di PT Golden Blossom Sumatra.

Sampel

Menurut Sugiyono. (2023) sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara khusus untuk tujuan penelitian dan berfungsi sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Pemilihan sampel dilakukan dengan cermat agar karakteristiknya dapat mencerminkan populasi secara akurat, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih tepat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam

populasi itu (Sugiyono, 2020). Jumlah sampel dibulatkan menjadi 90 responden. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan sebanyak 90 karyawan tetap PT Golden Blossom Sumatera yang dipilih secara acak sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS). Metode ini dipilih karena kemampuannya menganalisis hubungan kompleks antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, serta memungkinkan pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara bersamaan. Hal ini memberikan pemahaman komprehensif mengenai pengaruh work-life balance, lingkungan kerja nonfisik, dan motivasi kerja terhadap job satisfaction karyawan. Analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, yang dirancang khusus untuk model penelitian berbasis variabel laten. Menurut Hair et al. (2019) SEM-PLS merupakan metode analisis yang fleksibel, tidak memerlukan asumsi normalitas data secara ketat, dan efektif untuk ukuran sampel kecil. Melalui aplikasi ini, peneliti dapat mengestimasi kekuatan hubungan antar variabel laten, menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta menilai signifikansi hubungan antar konstruk melalui prosedur bootstrapping.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 90 responden di peroleh hasil karakteristik. Berikut di sajikan dalam tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	39	43%
2	Perempuan	51	57%
	total	90	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan, sedangkan jumlah karyawan laki-laki relatif lebih sedikit. Hal ini disebabkan karena penelitian ini berfokus pada karyawan kantor bagian administrasi dan kerani, sementara karyawan laki-laki pada umumnya lebih banyak ditempatkan pada bagian operasional lapangan yang berhubungan langsung dengan aktivitas produksi. Adapun Pekerjaan administrasi dan kerani menuntut ketelitian, kerapian, serta kemampuan pengelolaan data dan dokumen, sehingga secara komposisi lebih banyak diisi oleh karyawan perempuan. Dengan demikian, perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini mencerminkan pembagian tugas kerja yang berlaku di perusahaan, bukan adanya ketimpangan gender, melainkan penyesuaian terhadap karakteristik pekerjaan.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 90 responden didapatkan data mengenai usia. Berikut ini deskripsi secara lengkap:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	di bawah 25 tahun	39	43%

2	25-30 tahun	21	23%
3	31-35 tahun	21	23%
4	36-40 tahun	6	7%
5	di atas 40 tahun	3	4%
total		90	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, (2026)

Bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia di bawah 25 tahun, yaitu sebanyak 39 orang (43,3%). Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan kantor bagian administrasi dan kerani di PT Golden Blossom Sumatra didominasi oleh generasi Z (Gen Z). Karyawan Gen Z dinilai lebih mudah beradaptasi dengan sistem kerja administrasi, penggunaan teknologi digital, serta perusahaan memang sering merekrut fresh graduate karena dapat membawa energi baru dan memiliki pikiran yang inovatif.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Status Pekerjaan Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 90 responden didapatkan data mengenai status pekerjaan. Berikut ini deskripsi secara lengkap.

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	karyawan tetap	61	68%
2	karyawan tidak tetap	29	32%
Total		90	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti, (2026)

bahwa mayoritas responden berstatus sebagai karyawan tetap, yaitu sebanyak 61 orang (67,8%), sedangkan karyawan tidak tetap berjumlah 29 orang (32,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kantor bagian administrasi dan kerani telah bekerja secara berkelanjutan di perusahaan. Karyawan tetap umumnya telah melewati masa adaptasi, memahami ritme kerja sehari-hari, serta terbiasa dengan tuntutan administrasi yang ada, sehingga lebih dipercaya untuk menangani pekerjaan rutin yang bersifat penting dan berkesinambungan.

Karakteristik Responden

Berdasarkan Lama Bekerja Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 90 responden didapatkan data mengenai lama bekerja. Berikut ini deskripsi secara lengkap

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-3 tahun	39	43.3%
2	4-6 tahun	22	24.4%
3	kurang dari 1 tahun	23	25.6%
4	lebih dari 6 tahun	6	6.7%
Total		90	100%

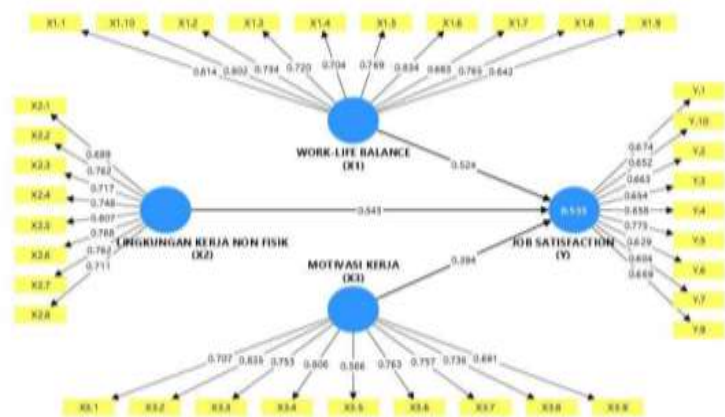
Sumber: Data Diolah Peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun, yaitu sebanyak 39 orang (43,3%). Kondisi ini selaras dengan karakteristik usia responden yang didominasi oleh karyawan berusia di bawah 25 tahun atau generasi Z (Gen Z). Karyawan pada kelompok usia ini umumnya masih berada pada tahap awal karier, sehingga masa kerja mereka relatif belum terlalu panjang namun sudah cukup untuk memahami alur kerja administrasi dan kerani di perusahaan.

Pengujian Data Menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM PLS)

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menerapkan aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.6, SEM-PLS adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji kualitas indikator sekaligus menguji pengaruh antar variabel dalam satu model penelitian secara bersamaan yang diimplementasikan melalui dua tahap utama, yaitu Model Pengukuran (Outer Model) dan Model Struktural (Inner Model). Tahap-tahap tersebut dirinci sebagai berikut

Model Pengukuran (Outer Model) Outer model digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Tujuannya adalah memastikan bahwa indikator benar-benar mampu mengukur variabel penelitian, Terdapat tiga kriteria utama dalam penerapan teknik analisis data menggunakan SmartPLS untuk mengevaluasi Outer Model, yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.



Gambar 4. 1 Skema Outer Model

Convergent Validity (Uji Validitas)

Tahap awal dalam proses ini melibatkan pengukuran yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator berkorelasi secara positif dengan indikator alternatif lainnya dalam konstruk yang sama. Evaluasi dapat dilakukan melalui data hasil pengolahan menggunakan Outer Loading. Menurut Imam Ghazali, nilai indikator reflektif umumnya di atas 0,70 tetapi, nilai Outer Loading antara 0,50 hingga 0,60 dianggap memadai untuk memenuhi kriteria Convergent Validity. Tahap berikutnya adalah mengevaluasi convergent validity dengan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Menurut Hair, nilai AVE minimal 0,50 mengindikasikan convergent validity yang memadai, yang berarti variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varians rata-rata dari indikator-indikatornya. Berikut adalah hasil evaluasi AVE dari penelitian ini.

Tabel 4. 5 Data Hasil Pengujian Convergent Validity Menggunakan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Syarat	Keterangan
----------	--	--------	------------

Work-life balance (X1)	0.561	0.5	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.557	0.5	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.545	0.5	Valid
Job Satisfaction (Y)	0.442	0.5	Valid

Berdasarkan tabel di atas pengujian nilai AVE menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance (0,561), Lingkungan Kerja Non Fisik (0,557), dan Motivasi Kerja (0,545) telah memenuhi kriteria di atas 0,50. Meskipun variabel Job Satisfaction memiliki nilai AVE sebesar 0,442, konstruk ini tetap dinyatakan valid karena didukung oleh nilai composite reliability yang tinggi serta beban faktor (outer loading) yang memadai.

Pengujian Hipotesis

T-Statistic dan P-Value Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil estimasi model menggunakan SmartPLS dengan teknik bootstrapping. Melalui proses bootstrapping tersebut diperoleh nilai T-statistic yang digunakan untuk menguji seberapa besar signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$), nilai TStatistic harus lebih besar dari nilai T-tabel 1,988 (berdasarkan $df = 86$ untuk 90 responden). dan nilai probabilitas (p-value) yang digunakan untuk melihat peluang tingkat kesalahan dari hasil pengujian. Semakin kecil nilainya, semakin signifikan hubungannya. Standar yang digunakan adalah nilai P-Value harus lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 6 Data Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan *Output Bootstrapping*

	Original sample (O)	T statistics	P values	Hipotesis
<i>Work-Life Balance -> Job Satisfaction</i>	0.526	8.300	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Job Satisfaction	0.342	4.376	0.000	Diterima
Motivasi Kerja -> Job Satisfaction	0.389	5.744	0.000	Diterima

Sumber: Data Diolah Smart PLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS, ditemukan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Variabel Work-Life Balance menunjukkan pengaruh paling dominan dengan nilai koefisien parameter (Original Sample) sebesar 0,526, serta nilai T-statistics sebesar 8,300 ($> 1,96$) dan P-values 0,000 ($< 0,05$). Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien sebesar 0,389 dengan Tstatistics 5,744, disusul oleh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan koefisien 0,342 dan T-statistics 4,376. Karena seluruh nilai P-values berada di bawah 0,05, maka hipotesis pertama (H1), kedua (H2), dan ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Satisfaction.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 8,300 dan P-value sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai effect size (f^2) sebesar

0,584 yang termasuk dalam kategori besar. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap job satisfaction dapat diterima. sebagian besar karyawan menyatakan bahwa ketersediaan waktu untuk keluarga, istirahat yang cukup, serta tidak sering membawa pekerjaan ke rumah membuat mereka merasa lebih tenang dan fokus saat bekerja. Karyawan juga mengungkapkan bahwa ketika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terjaga, mereka merasa lebih menikmati pekerjaan dan tidak mudah merasa tertekan. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana Work-Life Balance dapat dikategorikan sebagai faktor higienis yang berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Lingkungan Kerja Non Fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 4,376 > 1,988 dan P-value sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa job satisfaction karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor fisik, tetapi juga oleh kondisi sosial dan psikologis di lingkungan kerja. hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang terbuka membuat karyawan merasa lebih nyaman dan dihargai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction, dengan nilai T-statistik sebesar 5,744 dan P-value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap job satisfaction dapat diterima. Adapun responden menyatakan bahwa pengakuan atas hasil kerja, kesempatan berkembang, dan adanya dorongan untuk berprestasi membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja.

Pengaruh Simultan Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil uji simultan yaitu melalui Nilai R-Square sebesar 0,530 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 53,0% variabel job satisfaction karyawan, sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa job satisfaction dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor higienis dan faktor motivator, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Dua Faktor Herzberg. Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik berperan sebagai faktor higienis yang mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, sedangkan Motivasi Kerja berperan sebagai faktor motivator yang secara langsung meningkatkan job satisfaction .

5.Conclusion (Penutup)

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS), maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance memiliki nilai koefisien parameter (Original Sample) sebesar 0,526, yang menunjukkan adanya arah hubungan positif. Berdasarkan nilai statistik, diperoleh nilai T-statistics sebesar 8,300 (> 1,96) dan nilai P-values sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini membuktikan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction, sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,342 dengan nilai T-statistics sebesar 4,376 (> 1,96). Nilai P-values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Non

Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap job satisfaction dinyatakan diterima.

3. Hasil pengujian untuk variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,389. Nilai T-statistics tercatat sebesar 5,744 ($> 1,96$) dengan nilai P-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Data tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Job satisfaction Karyawan di PT Golden Blossom Sumatra. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R-Square sebesar 0,530, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 53,0% variasi Job satisfaction, sementara sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, Hipotesis 4 (H4) dinyatakan diterima.

Daftar Pustaka

- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap *Job satisfaction* : Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4494-4506. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i11.1533>
- Amalia, T. R., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2025). The Effect Of Work Life Balance, Burnout, Workload And Work Environment On Employee Job Satisfaction At Pt BPRS Fadhillah Bengkulu City. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(2), 177-190. <https://doi.org/10.37676/jfm.v5i2.8298>
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Job satisfaction* Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- Azzahra, R. M. F., & Fauziah, R. S. P. (2025). Peran Faktor Hygiene dalam Teori Dua Faktor terhadap *Job satisfaction* melalui Kondisi Lingkungan Kerja. *Karimah Tauhid*, 4(8), 6424-6432.
- Bk-Fant, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2023). Work-life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare states. *European Journal of Public Health*, 33(3), 430-434. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad046>
- Budianto, E., & Purba, S. D. (2025). *Job satisfaction* - Karakteristik Pekerjaan, Pengaturan Kerja Yang Fleksibel, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Berdampak Pada *Job satisfaction* Di Antara Para Pekerja Kantor Akuntan Publik. 19(1), 75-100.
- Erine, O., & Juliana, A. (2024). *Job satisfaction* : Gambaran Umum Dan Analisis Bibliometrik. *Journal for Management Student (JFMS)*, 4(1), 1-10. <https://journal.unsika.ac.id/jfms/article/view/11963>
- Fauziah Afriyan. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Job satisfaction* Berdasarkan Herzberg Two Factors Theory Pada Guru Di Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. 7, 167-186.
- Handayani, S., Afriyani, F., & Cahyanuzul, P. A. (2025). The Impact of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Productivity. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(2), 350-359. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i2.1177>
- Ilmiah, J., Audillah, F. D., Puruwita, D., & Lutfia, A. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement pada Karyawan Gen Z mempengaruhi job satisfaction pada karyawan Gen Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta, dilakukan pra survey untuk mengidentifikasi fakt. September.

- Indajang, K., Karyadi, S. K., Suherman, A., Marthalia, L., & Setiawan, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, *Job satisfaction* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4938-4949. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12596>
- Kerksieck, P., Kujanp, M., de Bloom, J., Brauchli, R., & Bauer, G. F. (2024). A new perspective on balancing life domains: work non work balance crafting. *BMC Public Health*, 24(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18646->
- Kurniawan, A. D., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap *Job satisfaction* Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang (Doctoral dissertation, Universitas Indo Global Mandiri).
- Lawren Chealsy, & Ekawati Sanny. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Job satisfaction* Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 149-158. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22561>
- Leuhery, F., Hasan, S. Z., Mustari, V. H., & Raden Rara Ayu Widaningsih, F. M. L. (2024). *The Evolution of Work-Life Balance: Redefining Priorities in Human Resource Management*.
- Maliki, A. (2020). Investigasi Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Factors Investigation Which Affect Working Motivation. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO)* |, 1(1), 1-9. <https://ijabo.a3i.or.id>
- Satria, Y. W., Muharam, H., & Yusnita, N. (2024). The Effect of Non-Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance and Commitment to the Organization as Intervening Variables. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, 7(August), 174-186.
- Safitriana, R., Halin, H., & Hildayanti, S. K. (2025). The Impact of Social Support, Employee Engagement, and Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction of PT. Dian Indah Logam Palembang Branch. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, 4(1), 45-57.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung :Alfabeta
- Sulistyo, M. P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) SKRIPSI. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 17-23. <http://dx.doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2015.07.010%0>
- Sunyoto, D. (2023). *memahami teori-teori yang membahas motivasi kerja*. Veronica, M., & Yeni, Y. (2025). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction With Work Motivation as an Intervening Variable at Mulya Jaya Building Store Banyuasin. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(2), 275-288.
- Susi Hayani. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44
- Yulianti, E., & Sary, F. P. (2025). The Influence of Work Motivation and Work-Life Balance on Job Satisfaction Among Generation Z Employees in DKI Jakarta. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(6), 6525-6536. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i6.50266>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Job satisfaction* . *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71-78.