

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN**  
**(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. EJ International Eyelashes Kabupaten  
Purworejo)**

**Nurhana Hayu Rafifah**  
(nurhanarafifah25@gmail.com)

**Ridwan Baraba**  
(barabaridwan@umpwr.ac.id)

**Nenden Nur Annisa**  
(nendennurannisa@umpwr.ac.id)

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam melakukan pekerjaan karena salah satu keberhasilan suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja yang akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu *work life balance* dan lingkungan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara parsial pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. EJ International Eyelashes Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. EJ International Eyelashes Purworejo sebanyak 250 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun yaitu sebanyak 110 karyawan. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data penelitian menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 20 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** *Work life balance*, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja.

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi setiap instansi karena manusialah yang mengatur dan menggerakkan sumber daya lain dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya (Sutrisno, 2017:3).

Menurut Sedarmayanti (2017:3) sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial. Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten terutama di era globalisasi seperti sekarang ini. Pada era saat ini, seluruh organisasi harus mampu beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing untuk seluruh tantangan dimasa mendatang.

Menurut Sunyoto (2012:1) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi atau perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016:9) salah satu hal yang harus diperhatikan dalam organisasi agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi adalah karyawan, karena dengan pengelolaan karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan organisasi dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Menurut Sunyoto (2012:210) menyatakan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (2016:46) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

*Work life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hudson (2005:3) menyatakan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya. Kelly (2011:8) menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Jika individu dapat melakukan kedua tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor sehingga tidak perlu terbebani dengan permasalahan pribadi.

Selain faktor *work life balance*, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2011:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Luthans (2011:143) Kondisi kerja memiliki efek pada kepuasan kerja, jika kondisi kerja baik misal lingkungan bersih dan menarik, para personil akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins & Coulter (2016:391) menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Tempat kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan akan memunculkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Fenomena masalah pada kepuasan kerja karyawan PT. EJ International Eyelashes Purworejo yang pertama ini dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi terkait dengan rekan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari kurang adanya rasa saling membantu dalam menyelesaikan tugas antar karyawan yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. PT. EJ International Eyelashes Purworejo memiliki berbagai kendala yang

dihadapi terkait dengan *work life balance* yaitu masih adanya hak-hak karyawan yang tidak terlindungi seperti jam kerja yang melebihi jam kerja yang telah ditentukan karena pekerjaan yang belum terselesaikan (jam lembur), masalah di tempat kerja yang dibawa sampai ke rumah (lingkungan pribadi) yang dapat menimbulkan konflik diri bersama keluarga dan rekan lainnya untuk bersosialisasi sehingga tidak tercipta konsep keseimbangan kehidupan-kerja (*work life balance*) yang baik yang kemudian akan mempengaruhi kualitas kehidupan, baik kehidupan pribadi ataupun kehidupan pekerjaan karyawan itu sendiri sehingga mempengaruhi kualitas dalam bekerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Selain itu masalah lingkungan kerja di PT. EJ International Eyelashes Purworejo yang kurang kondusif karena kurangnya penerangan yang berupa lampu atau sinar matahari sehingga karyawan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Kendala lainnya yaitu adanya kebisingan suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan yang akan mempengaruhi terhadap konsentrasi kerja. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mudah bosan yang akan memicu karyawan cepat lelah terhadap pekerjaan dan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. EJ International Eyelashes Kabupaten Purworejo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. EJ International Eyelashes Kabupaten Purworejo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Kepuasan Kerja**

Luthans (2011:141) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka melibatkan hal yang dinilai penting. Pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan di kantor maupun dengan kondisi yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2018:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Burt dalam As'ad (2004:112) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor-faktor luar yang meliputi keluarga, rekreasi dan pendidikan. Selain itu menurut Sutrisno (2017:80) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor sosial, faktor fisik, faktor psikologi, dan faktor finansial.

**b. *Work Life Balance***

Menurut Hudson (2005:3) *work life balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya.

Menurut Weckstein (2008:10) *work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. *Work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

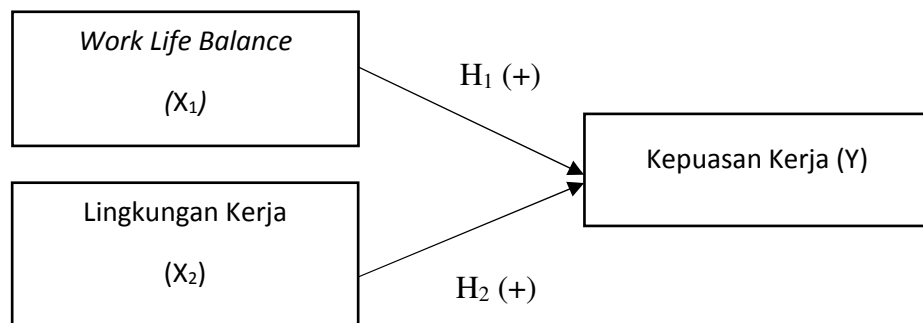
**c. *Lingkungan Kerja***

Menurut Nitisemito (2011:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Robbins (2010:84) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Weckstein (2008:10) *work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Hudson (2005:3) berpendapat bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Kelly (2011:8) menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Jika individu dapat melakukan kedua tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga maka individu akan merasakan

kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor sehingga tidak perlu terbebani dengan permasalahan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aliya dan Saragih (2020), Pertiwi (2020) serta Sari (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub> : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2011:143) Kondisi kerja memiliki efek pada kepuasan kerja, jika kondisi kerja baik misal lingkungan bersih dan menarik, para personil akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins & Coulter (2016:391) menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Tempat kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan akan memunculkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aliya dan Saragih (2020) serta Sari (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Devinisi Operasional Variabel**

#### **a. Kepuasan Kerja (Y)**

Luthans (2011:141) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka melibatkan hal yang dinilai penting. Pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

#### **b. *Work Life Balance* (X<sub>1</sub>)**

Menurut Hudson (2005:3) *work life balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan menjalankan

peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *work life balance*, yaitu: *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance*.

**c. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Nitisemito (2011:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan.

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017:198), suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (person correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204).

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel *work life balance* ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) mempunyai koefisien korelasi diatas  $r$ -min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner



dikatakan reliabel bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:198). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan uji reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* >0,7 dan *Cronbach's Alpha if item Deleted* >0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel *work life balance* ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ) semuanya reliabel. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Hasil analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ )	0,527	0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,223	0,006	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 8, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah :

$$Y = 0,527 X_1 + 0,223 X_2$$

Interpretasi persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai  $b_1 = 0,527$ , koefisien regresi variabel *work life balance* ( $X_1$ ) bernilai positif artinya *work life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap

kepuasan kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin karyawan mampu menyeimbangkan peran gandanya sebaik mungkin, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- 2) Nilai  $b_2 = 0,223$ , koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **b. Hasil Uji Signifikansi**

- 1) Pengaruh *Work Life Balance* ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 0,006 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a. $H_1$ : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,527 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $P\ value < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. EJ International Eyelashes Purworejo.

*Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan bagian produksi PT. EJ International Eyelashes mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. *Work life balance* yang dapat dilihat di PT. EJ International Eyelashes Purworejo adalah

karyawan yang bersedia mengatur keseimbangan waktu kerja sehingga tidak mengganggu waktu untuk keperluan pribadi, membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga, dan mengatur keseimbangan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Kelly (2011:8) menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Jika individu dapat melakukan kedua tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor maka tidak perlu terbebani dengan permasalahan pribadi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Aliya dan Saragih (2020), Pertiwi (2020) serta Sari (2020) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**b. H<sub>2</sub> : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Nilai koefisien regresi (*standardized coefficients beta*) pada persamaan regresi sebesar 0,223 dengan nilai signifikansi 0,006 (*Pvalue* < 0,05).

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. EJ International Eyelashes Purworejo. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila lingkungan kerja karyawan PT. EJ International Eyelashes Purworejo bertambah baik, maka kepuasan kerja mereka juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang dapat dilihat dari PT. EJ International Eyelashes Purworejo adalah pewarnaan dinding yang mendukung pikiran dan semangat ketika mengerjakan

pekerjaan, kebersihan ruang kerja yang mendukung kondisi kejiwaan dan semangat dalam bekerja, pertukaran udara yang cukup, penerangan yang mendukung ketika karyawan bekerja, keamanan yang membuat karyawan bekerja dengan nyaman, suasana ruang kerja yang tenang membantu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini membuktikan teori dari Menurut Luthans (2011:143) Kondisi kerja memiliki efek pada kepuasan kerja, jika kondisi kerja baik misal lingkungan bersih dan menarik, para personil akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins & Coulter (2016:391) menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Tempat kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan akan memunculkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aliya dan Saragih (2020) serta Sari (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. EJ International Eyelashes Purworejo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. EJ International Eyelashes Purworejo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. EJ International Eyelashes Purworejo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aliya dan Saragih. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6(3). 84-95
- As'ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc
- Kelly, Matthew. (2011). *Getting Beyond the Work Life Balance Myth to Personal and Professional Satisfaction*. Sydney: Hudson Street Press
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi: Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta : Andi Copyright.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi: Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta : PT. Andi Copyright.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2011). *Manajemen Personal*. Jakarta Timur : Ghalia Indonesia.
- Pertiwi, Ary Ferdian. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta. *Jurnal Daya Saing*, 6(3). 180-187.
- Robbins, Stephen P. & Marry Coulter. (2016). *Manajemen* : Edisi 13. Jakarta : Erlangga
- Sari, Yayang Kartika. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita di SMAN 3 Kediri. *Jurnal otonomi*. 20(3). 137 – 142.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Weckstein, Stacey Hoffer. (2008). *How to Practice The Art of Life Balance*. Sydney : Stacey Weckstein Hoffer.