Jurnal Pustaka Cendekia Pendidikan
Volume 04, No. 02, September – December 2026, pp. 3785- 3797
E-ISSN: 2988-7720
Website: https://pcpendidikan.org/index.php/jpcp

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan SMK Asy-Syifa Kota Depok Provinsi Jawa Barat

Fitriyanti[1], Pawit Winarto[2], Sari Maemunah[3]

[1,2,3]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara, Jl. Raya Bogor KM No.24 Pasar Rebo, Jakarta Timur, Indonesia
fitriyanti7121@gmail.com

Abstract

This study is motivated by the importance of employee job satisfaction in supporting school activities. The purpose of this study is to determine the effect of work-life balance and work environment on job satisfaction among employees of SMK Asy-Syifa, Depok City, West Java Province, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with a sample of 37 respondents. Data were collected through questionnaires distributed using Google Forms, with a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS version 21. The results indicate that work-life balance has a significant partial effect on job satisfaction, with a t-count value of 3.140 > t-table value of 2.032 and a significance value of 0.003 < 0.05. The work environment also has a significant partial effect on job satisfaction, with a t-count value of 4.256 > t-table value of 2.032 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, work-life balance and work environment have a significant effect on job satisfaction, with an F-count value of 22.655 > F-table value of 3.276 and a significance value of 0.000 < 0.05. The findings of this study are expected to serve as a consideration for SMK Asy-Syifa, Depok City, in improving employee job satisfaction by paying greater attention to work-life balance and creating a conducive work environment.

Keywords: Work-Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan SMK Asy-Syifa Kota Depok Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 21. Berdasarkan hasil penelitian Keseimbangan Kehidupan-Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, nilai t hitung variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja sebesar 3,140 > t tabel 2,032 dan signifikan 0,003 < 0,05. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,256 > t tabel 2,032 dan signifikan 0,000 < 0,05. Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja, nilai f hitung sebesar 22,655 > f tabel 3,276 dan signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak SMK Asy-Syifa Kota Depok dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perhatian terhadap keseimbangan kehidupan-kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Copyright (c) 2026 Fitriyanti, Pawit Winarto, Sari Maemunah

✉Corresponding author: Fitriyanti
Email Address: fitriyanti7121@gmail.com (Jl. Raya Bogor KM No.24 Pasar Rebo, Jakarta Timur, Indonesia)
Received 19 Oktober 2026, Accepted 28 Oktober 2026, Published 16 November 2026

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting untuk setiap perusahaan/organisasi dalam menghadapi persaingan dilingkungan bisnis, keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuaan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya (Rizal, 2025). Manajemen sumber daya manusia dipahami sbagai suatu pendekatan strategis yang menitikberatkan pada proses

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi sekaligus mengoptimalkan kesejahteraan karyawan (Priatna, 2025:1). Organisasi yang perduli terhadap pemeliharaan sumber daya manusianya akan dengan mudah dalam mencapai tujuan yang di tentukan (Rahmani, 2022).

Menurut Syarifah (2025), dalam dunia pendidikan seperti sekolah swasta, memiliki persaingan yang semakin ketat, kondisi tersebut mengharuskan sekolah melakukan peningkatan kualitas layanan dan kinerja sumber daya manusianya agar mampu bertahan dan bersaing. Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam pencapai tujuan organisasi dan mutu pelayanan pendidikan. Kinerja yang baik dapat didukung dengan meningkatkan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap motivasi, pelayanan, dan kinerja pegawai. Sedangkan ketidakpuasan akan berdampak terhadap kuliatas kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan pengelolaan yang baik faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guna menjaga stabilitas dan daya saing sekolah.

Menurut Halim (2023), kepuasan kerja adalah bentuk emosi positif karyawan terhadap pekerjannya, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, karakteristik individu, serta hubungan sosial diluar pekerjannya. Dalam lembaga pendidikan, SMK Asy-Syifa adalah sekolah Swasta di Kecamatan Tapos, Kota Depok, Provinsi Jawa Barat yang berdiri sejak 3 Februari 2010 dan telah terakreditasi B. Terdapat dua program keahlian dalam sekolah ini, yaitu Pengembangan Perangkat Lunak dan GIM (PPLG) dan Teknik Bisnis Sepeda Motor (TBSM), di dukung oleh guru dan tenaga kependidikan, dengan total 37 tenaga kerja.Survey prapenelitian dilakukan untuk mengetahui data dan tingkat Kepuasan di SMK Asy-Syifa dengan cara Membagikan kuesioner kepada 37 orang karyawan di SMK Asy-Syifa.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	Ya	Tidak	Responden
Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya karena sudah sesuai dengan kemampuan dan minat saya.	100%	0%	37
Saya merasa puas dengan Penghasilan / Gaji yang saya terima dari sekolah.	51%	49%	37
Saya merasa puas karena memilki kesempatan untuk mendapatkan Pengembangan Karir di Sekolah.	62%	38%	37
Saya merasa puas karena Pimpinan Sekolah membantu saya saat saya mendapkan kesulitan dalam menjalankan tugas.	78%	22%	37
Saya merasa puas karena rekan kerja saya saling mendukung dalam berkerja.	92%	8%	37
Saya merasa puas karena Fasilitas Sekolah yang saya gunakan saat ini memadai.	68%	32%	37

Sumber : Data di Olah oleh Penulis (2026)

Berdasarkan hasil survey pra-penelitian, tingkat ketidakpuasan tertinggi terdapat pada aspek honorarium/gaji. Selain itu, ketidakpuasan juga terlihat pada fasilitas sekolah, kesempatan pengembangan karir, serta dukungan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang belum memenuhi harapan karyawan di SMK Asy-Syifa.

Persentase ketidakpuasan yang muncul pada beberapa aspek tersebut menandakan bahwa tingkat kepuasan karyawan di SMK Asy-Syifa belum merata dan masih menyisakan permasalahan yang perlu diteliti lebih mendalam. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara lebih lanjut.

Menurut Aliya (2020), terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya keseimbangan kehidupan-kerja dan lingkungan kerja. Seseorang yang berkerja pada lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan-kehidupan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi perasaan karyawan saat berkerja dan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah suatu kondisi Dimana seseorang memiliki kemampuan dalam mengatur dan membagi waktu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya. Kondisi ini dapat membantu seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan tanpa mengalami tekanan yang berlebihan dan dapat berdampak bagi kesahatan fisik dan mental. Selain keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat berperan penting dalam menjaga hubungan social baik dari keluarga maupun lingkungan sekitar, sehinggan menciptakan kepuasan dan kenyaman dalam berkerja (Asih, 2025).

Menurut Pitoyo (2022), keseimbangan kehidupan-kerja yang buruk dapat menimbulkan konflik peran dikarenakan kurangnya waktu untuk bersosialisasi bersama keluarga, waktu yang dimiliki terlalu sedikit untuk beraktifitas secara pribadi dan sulit membagi waktu untuk pekerjannya. keseimbangan kehidupan-kerja ini ada karena beban kerja yang di berikan kepada karyawan tinggi, tuntutan tugas terhadap karyawan terlalu banyak dan pengaturan waktu yang kurang baik diantar pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Sari (2020), bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menentukan kapan, di mana, dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaannya. keseimbangan kehidupan-kerja tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, tetapi juga melibatkan kemampuan dalam mengatur prioritas dan batasan yang jelas antara keduanya. Dengan memiliki kendali tersebut, karyawan dapat mencapai kesejahteraan emosional dan produktivitas yang lebih tinggi karena mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi.

Seseorang yang dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih sehat mental, lebih produktif, serta dapat memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan. dan di buktikan serupa oleh Hasil penelitian yang di lakukan oleh Sari (2020) , Pitoyo dan Handayani (2022), Aliya dan Saragih (2020), Rahmani dan Nurnida (2022), Rian Falentiyo (2022), Maslichah dan Hidayat (2017), Runtu (2022), Setiawan dan Siddiq (2025), Indra dan Rialmi (2022) serta Sabid dan Fitrianingrum (2025), membuktikan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin

tinggi rasa kepuasan kerja yang dimiliki. Lain hal nya penelitian yang di lakukan oleh Nurkhasanah (2022) dan Rega (2025), yang menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang menunjukan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja belum dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain keseimbangan kehidupan-kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja karyawan (Ningrum, 2025).

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta didukung hubungan antar karyawan yang harmonis akan menciptakan suasana positif dan meningkatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan. Seperti yang di nyatakan oleh Aliya (2020), lingkungan kerja perlu diciptakan secara sehat dan senyaman mungkin untuk mendorong peningkatan produktivitas serta kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Menurut Farida (2016:10), lingkungan kerja itu adalah kondisi tempat kerja, baik secara fisik ataupun nonfisik, yang mampu menciptakan suasana menyenangkan, aman, dan nyaman bagi karyawan. Aspek fisik dan nonfisik tersebut melekat pada diri karyawan dan menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan sesuai standar kelayakan akan mendukung rasa nyaman karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya .

Hal ini dibuktikan serupa oleh penelitian yang dilakukan Sari (2020) , Pitoyo dan Handayani (2022), Aliya dan Saragih (2020), Rahmani dan Nurnida (2022), Rian Falentiyo (2022), Maslichah dan Hidayat (2017), Runtu (2022), Setiawan dan Siddiq (2025), Indra dan Rialmi (2022) serta Sabid dan Fitrianingrum (2025),bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumbelaka (2021) dan Rahsel (2024), mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penedekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Keseimbangan kehidupan kera dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan SMK Asy-Syifa Kota Dwpok dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kusioner kepada subjek penelitian yang dituju yaitu karyawan SMK Asy-Syifa Kota Depok selain itu data juga diperoleh dari studi pustaka yang revelan dari penelitian. Dengan jumlah responden yang dipakai 37 orang. . Pengambilan sampel menggunakan teknik *Teknink nonprobability sampling* dengan **metode sampling jenuh (sensus).** Sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. . Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisisis menggunakan **SPSS 25**. Analisi data meliputi analisi deskkriptif, uji validitas,

dan relibilitas, uji asumsi klasik, analisi regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji korelasi dan koefisien determinasi.

HASIL DAN DISKUSI

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan SMK Asy-Syifa Kota Depok

Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang diterapkan di SMK Asy-Syifa telah diupayakan untuk mendukung terciptanya Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya upaya sekolah dalam memberikan pembagian tugas yang sesuai, pengaturan waktu kerja, serta kesempatan bagi karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Namun demikian, keseimbangan kehidupan kerja masih perlu terus ditingkatkan agar kepuasan kerja karyawan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Menurut Maslichah (2017), Keseimbanga antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi yang terjaga dengan baik akan memberikan dampak baik dan positif bagi karyawan, serta dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang di lakukannya, memiliki semangat kerja yang membara, dan memiliki perasaan untuk dapat bertanggung jawab pada kehidupan pribadi nya dan kehidupan di dalam pekerjannya. Melalui adanya rasa semangat kerja karyawan yang tinggi akan memberikan hasil yang optimal terhadap perusahan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas untuk variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Asy-Syifa dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 (0,003 < 0,05). Selain itu nilai t hitung Keseimbangan Kehidupan-Kerja 3,140 lebih besar dari nilai t tabel 2,032 (3,140 > 2,032). Dengan demikian maka Ha diterima dan Ho ditolak. dengan ini dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Asy-Syifa. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Maslichah (2017) yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Adanya Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang baik akan membantu karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan di luar pekerjaan, sehingga dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila Keseimbangan Kehidupan-Kerja tidak dapat terwujud dengan baik, maka tingkat Kepuasan Kerja Karyawan berpotensi mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arumningtyas (2021), Putri (2024), Rondonureu (2018), Tumbelaka (2024), Sari (2020) , Pitoyo dan Handayani (2022), Aliya dan Saragih (2020), Rahmani dan Nurnida (2022), Rian Falentiyo (2022), Maslichah dan Hidayat (2017), Runtu, dkk (2022), Setiawan dan Siddiq (2025), Indra dan Rialmi (2022) serta Sabid dan

Fitrianingrum (2025) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurkhasanah (2022), Agnesta (2023) dan Rega (2025), yang menunjukan bahwa tidak adanya pengaruh dan signifikan antar variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan SMK Asy-Syifa

Lingkungan Kerja yang diterapkan di SMK Asy-Syifa telah diupayakan untuk mendukung terciptanya Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, seperti ketersediaan fasilitas kerja, kenyamanan suasana kerja, keamanan, serta hubungan yang terjalin antarpegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun demikian, Lingkungan Kerja masih perlu terus ditingkatkan agar Kepuasan Kerja Karyawan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Menurut Budiasa (2021:39), Lingkungan Kerja adalah seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan selama menjalankan aktivitas kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang berpotensi memengaruhi perilaku, kenyamanan, kepuasan, serta pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan SMK Asy-Syifa dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Selain itu nilai t hitung Lingkungan Kerja 4,256 lebih besar dari nilai t tabel 2,032 (4,256 > 2,032). Dengan demikian maka Ha diterima dan Ho ditolak. dengan ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SMK Asy-Syifa. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Budiasa (2021:39) yang menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, dapat memengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya Lingkungan Kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja kurang baik, maka Kepuasan Kerja Karyawan dapat menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2023), Ningrum (2025), Nurkhasanah (2022), Rega (2025), Sari (2020) , Pitoyo dan Handayani (2022), Aliya dan Saragih (2020), Rahmani dan Nurnida (2022), Rian Falentiyo (2022), Maslichah dan Hidayat (2017), Runtu, dkk (2022), Setiawan dan Siddiq (2025), Indra dan Rialmi (2022) serta Sabid dan Fitrianingrum (2025) yang menunjukan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumbelaka,

dkk. (2021) dan Rahsel, dkk. (2024) yang menunjukan bahwa tidak adanya pengaruh dan signifikan antara variable Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan SMK Asy-Syifa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas untuk variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Asy-Syifa besar dari F tabel (22,655 > 3,276), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Secara teoritis, Maslichah (2017) menjelaskan bahwa keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi yang terjaga dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, salah satunya berupa munculnya rasa puas terhadap pekerjaan. Sementara itu, Budiasa (2021:39) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi perilaku, kenyamanan, kepuasan, serta pelaksanaan pekerjaan karyawan. Kedua teori tersebut menunjukkan bahwa kondisi yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja sama-sama dapat mendukung terciptanya Kepuasan Kerja.

Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) , Pitoyo dan Handayani (2022), Aliya dan Saragih (2020), Rahmani dan Nurnida (2022), Rian Falentiyo (2022), Maslichah dan Hidayat (2017), Runtu, dkk (2022), Setiawan dan Siddiq (2025), Indra dan Rialmi (2022) serta Sabid dan Fitrianingrum (2025) yang menunjukan secara simultan Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Rega (2025) yang menunjukan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Asy-Syifa Kota Depok Jawa Barat. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ini berarti bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja Karyawan di SMK Asy-Syifa Kota Depok.
2. Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ini berarti bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja Karyawan di SMK Asy-Syifa Kota Depok.
3. Bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kepuasan Kerja, ini berarti bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja Karyawan di SMK Asy-Syifa Kota Depok.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Asy-Syifa Kota Depok Jawa Barat. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ini berarti bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja Karyawan di SMK Asy-Syifa Kota Depok.
2. Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ini berarti bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja Karyawan di SMK Asy-Syifa Kota Depok.
3. Bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ini berarti bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja Karyawan di SMK Asy-Syifa Kota Depok.

REFERENSI

Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik dan penelitian*. Universitas Malikussaleh.

Afiyani, I., Suhaeli, D., & Muhdiyanto, M. (2024, August). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 259-271).

Agnesta, F. E., & Hasanah, K. (2023). Dampak Kepuasan Kerja Dilihat dari Job Description, Work Life Balance dan Penempatan Kerja (Studi Kasus Pada PT. INKA Multi Solusi Madiun). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *9*(2), 189-199.

Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(3), 84-95.

Amin, M. R., & Sudiana, K. (2024). The Influence Of Work Life Balance And Work Environment On Employee Job Satisfaction Of PT. Sucofindo Makassar Branch. *Jurnal Ekonomi*, *13*(03), 1471-1486.

Andana, I. M. R., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN Bappeda Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *7*(2), 808-818.

Arumingtyas, F. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV nusantara lestari. Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis.

Asih, T. P., Wahyu, C. R., Sidiq, A. Z., Livia, A. O., & Wika, H. N. M. R. P. (2025). WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA GENERASI MILENIAL: KAJIAN KONSEPTUAL DALAM KONTEKS INDUSTRI PERBANKAN. *Jurnal Dinamika Manajemen Berkelanjutan*, *6*(3).

Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). The effect of work-life balance and work environment on job satisfaction with work stress as a mediating variable at the class I immigration office of TPI Padang. *Journal of Social Research*, *2*(1), 51-64.

Boakye, A. N., Asravor, R. K., & Essuman, J. (2023). Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector. *Cogent Business & Management*, *10*(1), 2162686.

Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.

Dhia, M. R. (2024). The effect of flexible working arrangement, work-life balance, and work environment on job satisfaction startup employee in Tangerang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, *1*(1), 47-53.

Ernawati, E., Isnaini, R. G., Ramadhany, Y., Ardiansyah, A., Kasun, B. L. R., & Sarman, S. (2026). Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, *13*(1), 131-141.

Falentiyo, R., & Nasikah, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan BPKAD Kota Metro). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, *2*(2), 311-319.

Farhansyah, J. (2025). *Mengatasi ketidakpuasan kerja: Penyebab, dampak, dan solusinya*. Talenta. https://www.talenta.co/blog/ketidakpuasan-kerja/

Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Ponorogo: UMPo Press.

Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.

Fitrianti, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Peranap Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, *14*(2), 433-447.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, *6*(1), 200-212.

Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(3), 668-676.

Harmen, H., Siahaan, B. E., Gultom, J. D., Simbolon, K. H., Marta, M., Indira, R. N., & Zalianty, Z. (2026). Implementasi Peningkatan Kualitas Lingkungan Perusahaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT Madu Baru Yogyakarta. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, *6*(1), 47-62.

Hikmawati, F. (2020). *Metodologi penelitian*. Depok: Rajawali Pers.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0*. Eureka Media Aksara

Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *5*(2), 90-99.

Indriyani, Y., & Adhi, T. M. (2024). *The influence of work-life balance and work environment on employee job satisfaction (case study at SEA Today Company)*. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science*, 4(3), 1033–1045. https://doi.org/10.59889/ijembis.v4i3

Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Golden Ratio of Data in Summary*, *4*(2), 688-693.

Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., & Pebrianti, W. (2023). The effect of work environment and work-life balance on job satisfaction: work stress as a mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, *29*(1), 54-65.

Kasran, M., & Basir, A. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Honda Sanggar Laut Palopo. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, *7*(1).

Kazemi, F. (2024). Investigating the effect of work-life balance on job satisfaction among Iranian English as a second language teachers. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, *7*(1), 70-80.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69-88.

Khoirunnisa, P., Purnadi, P., Suyoto, S., & Haryanto, T. (2025). *The effect of work life balance, work environment and organizational culture on job satisfaction*. *International Journal of Business and Applied Economics*, 4(5), 2409–2426. https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i5.249

Kim, J., Lee, E., Kwon, H., Lee, S., & Choi, H. (2024). Effects of work environments on satisfaction of nurses working for integrated care system in South Korea: a multisite cross-sectional investigation. *BMC nursing*, *23*(1), 459.

Marsyanda, E., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen Afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 607-621.

Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV nusantara lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, *3*(1), 62-75.

Ningrum, A. C., & Munawaroh, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, *3*(1), 19-32.

Nurkhasanah, L. R. (2022). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).

Omar, M. K. B. (2016). Work-life balance and job satisfaction among Malaysian healthcare employees. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, *1*(4), 271-278.

Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *5*(003).

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *9*(2), 152-159.

Prayoga, E., Kenamon, M., Oktarina, Y., & Purnomowati, I. (2025). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Utomo Manunggal Sejahtera Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *11*(1), 184-194.

Priatna, D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Priyono. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-2). Zifatama Publisher.

Putri, I. Y., & Rezeki, F. (2024). INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT IN WEST JAKARTA MALLS. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, *12*(2), 410-417.

Putri, N. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, *3*(4), 1021-1033.

Qadri, N. (2024). Exploring the impact of work-life balance on job satisfaction for Saudi private sector C-level employees. *International Journal of Business Analytics (IJBAN)*, *11*(1), 1-19.

Rahmani, T. A., & Nurnida, I. (2022). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 337–345. https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2003

Rahsel, Y., Kasmi, K., & Sholikhah, S. M. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indo Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, *15*(01), 11-22.

Rega, M., Muttaqin, R., Sarah, S., & Sudaryo, Y. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank BJB KCP Baleendah (Studi Kuantitatif

terhadap Pegawai PT Bank BJB KCP Baleendah). *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, *4*(2), 324-337.

Rizal, A. (2025). Pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 55-65.

Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *7*(2), 30-39.

Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. Productivity, 3(4), 378-383.

Sabid, N. A., & Fitrianingrum, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, *6*(2), 317-335.

Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *15*(2), 481-491.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, *11*(1).

Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri. *Otonomi*, *20*(1), 137-142.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed). United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.

Setiawan, S. B. A., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. FA Chemical. *eCo-Buss*, *8*(1), 447-460.

Soelistya, D. (2023). *Media lingkungan spirit kinerja karyawan*. Nizamia Learning Center.

Subing, F. H., Waskito, B., & Sumbogo, B. (2023). Effect of Work-Life Balance, Physical Work Environment, and Non Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Bank Lampung. *Journal of Management, Business and Social Sciences*, *1*(3).

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-9). Kencana.

Syarifah, L. S., Wijaya, W. M., Uyun, A. S., Syadiah, L. A., & Kurniatun, T. C. (2025). Analisis Kepuasan Kerja dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Swasta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *13*(1), 12-26.

Tama, I., & Putra, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PNS DINAS PARIWISATA KOTA DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen*, *11*(5), 866-886. doi:10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i05.p01

Tumbelaka, D. O., Taroreh, R. N., & Sumarauw, J. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja DiModerasi Oleh Budaya Organisasi Pada Guru

SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *12*(4), 189-200.

Tumurang, M. (2024). *Metodologi penelitian* (Cetakan ke-1). PT Media Pustaka Indo.

Utomo, F. C., & Vinarsih, N. (2024). Work-life balance and the environment in job satisfaction of healthcare personnel. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(5). https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i5-59

Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen wanita Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 15*(2), 196-202.

Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, *4*(2), 137-143.

Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, *6*(1), 63-85.

Wulansari, O. D. (2023). Studi literatur: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal, 7*(1), 15-28.

Zainuddin, D., & Adityawardhana, C. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. Eureka Media Aksara.