

Pengaruh *Work Life balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Labelbox *Packaging* Indonesia

Devina Stefani¹, Viani Naufalia²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

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

Email: dvnstfn@gmail.com¹, viani.vnf@bsi.ac.id²

Submit:
10-03-2025

Revisi:
11-05-2026

Terima
19-05-2026

Terbit Online:
22-05-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Perkembangan industri manufaktur dan *Packaging* di Indonesia menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target operasional, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai faktor pendukung keberlanjutan kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Labelbox *Packaging* Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan Labelbox *Packaging* Indonesia. Instrumen penelitian telah diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, serta memenuhi uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, *Work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian

Kata Kunci: *Work life balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - The development of the manufacturing and Packaging industry in Indonesia requires companies not only to focus on achieving operational targets, but also to pay attention to employee well-being as a factor supporting sustainable organizational performance. Employee job satisfaction is an important indicator in human resource management because it affects motivation and work productivity. This study aims to examine the effect of work-life balance and work environment on employee job satisfaction at Labelbox Packaging Indonesia. This research employs a quantitative method with a survey approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to 40 employees of Labelbox Packaging Indonesia. The research instruments were tested using validity and reliability tests and met the classical assumption tests. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. Hypothesis testing was carried out using the t-test and F-test. The results indicate that partially, work-life balance does not have a significant effect on employee job satisfaction, while the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, work-life balance and work environment have a significant effect on employee job satisfaction. The coefficient of determination (R^2) of 0.564 shows that 56.4% of the variation in employee job satisfaction can be explained by these variables, while the remainder is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: *Work life balance*, Work Environment, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap, motivasi, dan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif dan produktif,

sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan keterlibatan dan kinerja karyawan (Aliya & Saragih, 2020; Larasati et al., 2026). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah *Work life balance*, yaitu

kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. *Work life balance* yang baik dapat membantu karyawan mengurangi kelelahan kerja serta meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan (Mandasari & Irawanto, 2023). Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karena kondisi kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung aktivitas kerja karyawan serta meningkatkan kenyamanan dalam bekerja (Halim & Tj, 2023).

Berdasarkan observasi penulis selama kegiatan magang di Labelbox *Packaging* Indonesia, ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan *Work life balance* dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada periode tertentu, sebagian karyawan masih harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sehingga waktu istirahat dan waktu pribadi menjadi berkurang. Selain itu, kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan dan keterbatasan ruang kerja juga dirasakan belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh *Work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Amalia & Sari, 2021) serta (Aliya & Saragih, 2020) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian (Tumbelaka et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara (Endeka et al., 2020) menemukan bahwa *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, permasalahan dalam riset ini difokuskan pada pencarian bukti empiris mengenai seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan di perusahaan tersebut.

Secara umum, penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk membedah secara mendalam pengaruh variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan Labelbox *Packaging* Indonesia. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengukur signifikansi dampak keseimbangan waktu kerja terhadap kebahagiaan profesional karyawan, serta mengevaluasi efektivitas kondisi lingkungan kerja dalam mendukung kenyamanan mereka selama bertugas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan ilmiah bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kepuasan kerja sekaligus loyalitas karyawan di masa depan.

Penelitian ini mengambil lokasi di kantor pusat dan area operasional Labelbox *Packaging* Indonesia

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi objek penelitian dengan fenomena yang ingin diteliti di sektor industri kemasan. Adapun periode pelaksanaan riset direncanakan berlangsung selama tiga bulan (Oktober-Desember 2025), yang dimulai dari tahap observasi awal dan penyusunan instrumen penelitian, dilanjutkan dengan proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden, hingga tahap akhir yang mencakup pengolahan data statistik serta penyusunan laporan hasil akhir penelitian secara komprehensif.

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Keseimbangan ini penting untuk mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam (Amalia & Sari, 2021), dimensi *Work life balance* meliputi: *Time Balance*, yaitu keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; *Involvement Balance*, yaitu keseimbangan keterlibatan secara psikologis antara peran kerja dan aktivitas di luar pekerjaan; *Satisfaction Balance*, yaitu keseimbangan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Work life balance yang baik dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga dapat meningkatkan kenyamanan serta perasaan positif terhadap pekerjaan. Selain faktor keseimbangan kehidupan kerja, kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana karyawan merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi aktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Munardi et al., 2021), lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama yaitu: a. Lingkungan Kerja Fisik: Pencahayaan; Sirkulasi udara; Tata letak ruang; Dekorasi; Kebisingan; Fasilitas kerja. b. Lingkungan Kerja Nonfisik: Hubungan dengan pimpinan; Hubungan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

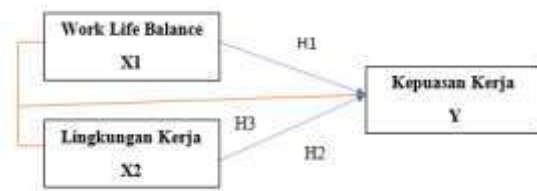
Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalani. Tingkat kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Luthans (2008) dalam (Amalia & Sari, 2021), kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa

dimensi berikut: Gaji Pekerjaan; Promosi Kelompok Kerja; Pengawasan; Kondisi kerja.

Dimensi-dimensi tersebut mencerminkan bagaimana karyawan menilai berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalani sehingga dapat menentukan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap dan kinerja karyawan dalam organisasi. *Work life balance* yang baik dapat membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga dapat mendukung aktivitas kerja karyawan sehingga mereka merasa lebih aman dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.



Sumber: (hasil dikaji Oleh Peneliti, 2025)
Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian tersebut, *Work life balance* dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan antara *Work life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Labelbox *Packaging* Indonesia.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Labelbox *Packaging* Indonesia.

H3 : *Work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Labelbox *Packaging* Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh *Work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Labelbox *Packaging* Indonesia. *Work life balance* menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Labelbox *Packaging* Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert yang

disebarkan kepada responden pada periode Oktober hingga Desember 2025. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik. Kuesioner digunakan sebagai metode utama untuk memperoleh data kuantitatif dari responden, sedangkan observasi dan studi kepustakaan digunakan sebagai metode pendukung untuk memperkuat pemahaman terhadap kondisi penelitian serta landasan teori yang digunakan.

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan tujuan penelitian (Romdona et al., 2025). Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan melalui Google Form kepada responden dengan menggunakan skala Likert, sehingga responden dapat memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

2. Metode Observasi

Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai kondisi yang terjadi di lingkungan kerja. Melalui pengamatan langsung tanpa adanya intervensi terhadap objek yang diamati, data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya atau bersifat alami (Romdona et al., 2025)

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan seperti buku, jurnal ilmiah, dan publikasi lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian (Kurniati & Jailani, 2023). Dalam penelitian ini, studi kepustakaan digunakan untuk memperkuat landasan teori serta memperjelas hubungan antara variabel *Work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali dalam (Akbar et al., 2023), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 40 orang, sehingga derajat kebebasan ($df = n - 2$) yaitu 38 dengan nilai r tabel sebesar 0,312.

a. *Work life balance*

Tabel 1. Hasil *Work life balance*

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,312	0,559	Valid
	X1.2	0,312	0,513	Valid
	X1.3	0,312	0,505	Valid
	X1.4	0,312	0,703	Valid
	X1.5	0,312	0,525	Valid
	X1.6	0,312	0,502	Valid
	X1.7	0,312	0,479	Valid
	X1.8	0,312	0,542	Valid
	X1.9	0,312	0,684	Valid
	X1.10	0,312	0,589	Valid

Sumber:(hasil olahdata di SPSS 27, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan variabel *Work life balance* (X1), diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga setiap item pernyataan layak digunakan untuk mengukur variabel *Work life balance* dalam penelitian ini.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 2. Hasil Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,312	0,725	Valid
	X2.2	0,312	0,337	Valid
	X2.3	0,312	0,642	Valid
	X2.4	0,312	0,775	Valid
	X2.5	0,312	0,478	Valid
	X2.6	0,312	0,577	Valid
	X2.7	0,312	0,849	Valid
	X2.8	0,312	0,644	Valid
	X2.9	0,312	0,585	Valid
	X2.10	0,312	0,514	Valid

Sumber:(hasil olahdata di SPSS 27, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2), diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,312. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga setiap item pernyataan layak digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja.

c. Kepuasan Kerja

Tabel 3. Hasil Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,312	0,357	Valid
	Y2	0,312	0,454	Valid
	Y3	0,312	0,761	Valid
	Y4	0,312	0,778	Valid
	Y5	0,312	0,779	Valid
	Y6	0,312	0,759	Valid
	Y7	0,312	0,635	Valid
	Y8	0,312	0,76	Valid
	Y9	0,312	0,47	Valid
	Y10	0,312	0,779	Valid

Sumber:(hasil olahdata di SPSS 27, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 10 butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y), diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga setiap item pernyataan layak digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut (Ghozali & Kusumadewi, 2023), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sedangkan jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Work life balance (X1)	0,749	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,810	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,859	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data di SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu *Work life balance* sebesar 0,749, Lingkungan Kerja sebesar 0,810, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,859. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam pengukuran variabel penelitian.

3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan Uji Shapiro-Wilk, karena metode ini dinilai memiliki tingkat akurasi yang baik untuk jumlah sampel kurang dari 50 responden. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Shapiro-Wilk	
	df	Sig.
	40	.420

Sumber: Hasil olah data di SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,420. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

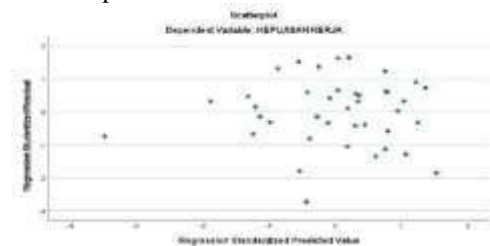
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Work life balance	.755	.1325
Lingkungan kerja	.755	.1325

Sumber: (Hasil olah data di SPSS versi 27, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel *Work life balance* dan Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,755 dan VIF sebesar 1,325. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas antar variabel independe

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode Scatterplot, yaitu dengan melihat pola sebaran antara nilai residual dan nilai prediksi. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini disajikan pada grafik Scatterplot berikut.



Sumber: (Hasil olah data di SPSS versi 27, 2025)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan grafik Scatterplot, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi.

3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu *Work life balance* dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil

pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, diperoleh hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel *Coefficients*.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	2744
Work life balance	.025
Lingkungan kerja	.847

Sumber: Hasil olah data di SPSS versi 27 (2025)

Data yang diperoleh dari hasil observasi dianalisis menggunakan persamaan regresi linier berganda, yang dirumuskan sebagaimana berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,744 + 0,025X_1 + 0,847X_2 + e$$

- Konstanta (α) sebesar 2,744: Menunjukkan bahwa jika variabel *Work life balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 2,744 satuan.
- Koefisien regresi untuk *Work life balance* (β_1) sebesar 0,025: Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work life balance* (X_1) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,025 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah.
- Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (β_2) sebesar 0,847: Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja (X_2) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,847 satuan, dengan asumsi variabel *Work life balance* (X_1) konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan searah yang kuat.

3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Dalam pengujian statistik uji t parsial, nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi (α) dan derajat kebebasan (df). Rumus untuk menentukan t tabel adalah:

$$ttabel \approx t(\alpha/2; n - k - 1)$$

$$ttabel \approx t(0,05/2; 40 - 2 - 1)$$

$$ttabel \approx 2,026$$

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	.446	.658
Work life balance	.154	.878
Lingkungan kerja	5.930	<.001

Sumber: Hasil olah data di SPSS versi 27 (2025)

- Berdasarkan tabel uji koefisien regresi:
- Variabel *Work life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 0,154 lebih kecil dari t tabel 2,026 dengan nilai signifikansi 0,878 (>0,05), sehingga *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan hipotesis pertama ditolak.

- b. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 5,930 lebih besar dari *t* tabel 2,026 dengan nilai signifikansi 0,001 (<0,05), sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan hipotesis kedua diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan jumlah sampel 40 responden dan 2 variabel independen diperoleh $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$, sehingga nilai F tabel sebesar 3,25 pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji f

Model	F	Sig.
Regression	23,905	.000

Sumber: Hasil olah data di SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 23,905 lebih besar dari F tabel 3,25 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Work life balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak.

3.6 Uji Koefisien Determinasi

Dalam output SPSS, nilai R^2 terdapat pada bagian Model Summary, khususnya di kolom Adjusted R Square yang menunjukkan keakuratan model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel

Tabel 10. Hasil Uji R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751	.564	.540	5.261

Sumber: Hasil olah data di SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Work life balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja tergolong kuat. Nilai R Square sebesar 0,564 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi sebesar 56,4% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 5,261 menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah sehingga cukup baik digunakan dalam penelitian ini.

3.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Work life balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* (X1) tidak berpengaruh signifikan

terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *t hitung* sebesar 0,154 yang lebih kecil dari *t tabel* 2,026 serta nilai signifikansi sebesar 0,878 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa *Work life balance* belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada objek penelitian ini.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai *t hitung* sebesar 5,930 yang lebih besar dari *t tabel* 2,026 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

3. Pengaruh *Work life balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 23,905 yang lebih besar dari F tabel 3,25 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Work life balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,878 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, *Work life balance* belum menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada objek penelitian ini.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka tingkat Kepuasan Kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Pengaruh Simultan *Work life balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Secara simultan, *Work life balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 23,905 dengan tingkat signifikansi < 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564

menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 56,4% variasi Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, seperti penataan ruang kerja yang lebih nyaman, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta menjaga komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis agar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kepuasan Kerja, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau pengembangan karier, serta memperluas jumlah sampel agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
3. Bagi manajemen Labelbox Packaging Indonesia untuk mulai mengintegrasikan kebijakan kesejahteraan karyawan dengan perbaikan fasilitas kerja secara terpadu. Perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada salah satu aspek, melainkan menciptakan sinergi antara regulasi jam kerja yang manusiawi dengan penyediaan atmosfer kerja yang mendukung produktivitas. Mengingat kedua variabel ini mampu menjelaskan 56,4% dari kepuasan kerja, manajemen perlu melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja agar karyawan tetap memiliki waktu untuk kehidupan personal, sembari terus melakukan pemeliharaan pada aspek lingkungan kerja fisik maupun sosial. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain sebesar 43,6% yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, atau pengembangan karier, guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur kemasan secara menyeluruh.

REFERENSI

- Akbar, S., Aziwanti, Hermanto, H., Buaton, F. N. E., & Sutrisno, B. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE* Surya.
- 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*. 4(3), 84–95.
- Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). *Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur The Effect Work Of Life Balance and Work Environment On Job Stisfaction For Nurses at Hermina Hospital East Jakarta*. 8(Oktober), 47–58.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. 1(5), 436–440.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris* (1st ed.). Yoga Pratama.
- Halim, M., & Tj, H. W. (2023). *Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance*. 7, 23223–23232.
- Kurniati, D., & Jailani, M. S. (2023). *Kajian Literatur : Referensi Kunci , State Of Art , Keterbaruan Penelitian (Novelty)*. 1, 1–6.
- Larasati, A. W., Rahili, L., Aditya, A., Fahmi, F., Sudrajat, R., Rizki, A. Al, Karondeng, B., & Rifkhan, R. (2026). *Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan FnB*. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 616–623. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.476>
- Mandasari, R. A., & Irawanto, D. W. (2023). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. 2(4), 1004–1015.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). *TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER*. 3(1), 39–47.
- Tumbelaka, D. O., Taroreh, R. N., Sumarauw, J. S. B., By, M., Culture, O., Sma, I. N., South, N., Teachers, H., Tumbelaka, D. O., Taroreh, R. N., & Sumarauw, J. S. B. (2021). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMODERASI OLEH BUDAYA ORGANISASI PADA GURU SMA NEGERI 1 HALMAHERA SELATAN*. 9(2), 189–200.