



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro SDM dan Pusbang SDM Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN

Ayu Sihotang^{1*}, Despinur Dara², Christian Wiradendi Wolor²

¹⁻³Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: ayusihotangg@gmail.com¹, dara@unj.ac.id², christianwiradendi@unj.ac.id³

*Penulis Korespondensi: ayusihotangg@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the impact of work-life balance and working conditions on employee job satisfaction at the Human Resources Bureau and the Human Resources Development Center of the Ministry of Population and Family Development/BKKBN. This study applies a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 120 employees as participants. The data analysis method applied is Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to test the validity of the measurement model and the structural relationships between the variables in the study. The research findings indicate that work-life balance and working conditions have a positive and significant impact on employee job satisfaction. This indicates that creating a good balance between work and personal life, as well as improving the quality of a supportive work environment, are important factors contributing to employee job satisfaction.*

Keywords: *Employee Well-Being; Job Satisfaction; Organizational Support; Work Environment; Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak keseimbangan kerja-hidup dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Biro SDM serta Pusbang SDM Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dengan membagikan kuesioner kepada 120 karyawan sebagai partisipan. Metode analisis data yang diterapkan adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji validitas model pengukuran dan hubungan struktural di antara variabel dalam penelitian. Temuan penelitian bahwa menunjukkan keseimbangan kerja-hidup dan suasana kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa menciptakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang mendukung, adalah aspek penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi; Kepuasan Kerja; Kesejahteraan Karyawan; Lingkungan Kerja; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang berkembang pesat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja menjadi faktor penting karena berkaitan dengan loyalitas, motivasi, dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan stres kerja, absensi, serta penurunan kinerja individu maupun organisasi. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan sejumlah hal yang mampu memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga (BKKBN) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam bidang kependudukan dan pembangunan keluarga di Indonesia.

Dalam melaksanakan tugasnya, Biro Sumber Daya Manusia berperan dalam mengatur, membina, serta mengembangkan pegawai agar dapat bekerja secara efektif. Selain biro tersebut, salah satu unit kerja lain yang berperan penting dalam pengembangan kualitas pegawai adalah Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusbang SDM), yang bertugas mengelola program pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai. Dalam menjalankan tugas tersebut, diperlukan kondisi kerja yang mampu mendukung kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai.

Salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah keseimbangan kerja-hidup, yaitu keadaan yang memungkinkan individu untuk mengatur pekerjaan serta kehidupan personal individu dengan proporsional. Kehidupan kerja yang terjaga dengan baik mampu membantu pegawai mengelola tekanan kerja, menjaga kualitas hidup psikologis, serta meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Selain keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja meliputi material maupun imaterial di tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kondisi kerja yang suportif mampu memperkuat ikatan psikologis pegawai terhadap organisasi.

Penelitian mengenai *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagian besar masih dilakukan pada sektor swasta, sedangkan penelitian pada instansi pemerintahan pusat masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menghadirkan perspektif baru dengan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan BKKBN. Berdasarkan uraian tersebut, studi dimaksudkan untuk menguji dampak keseimbangan kerja-hidup dan kondisi kerja terhadap tingkat kepuasan para staf. Diharapkan temuan ini mampu menghasilkan sumbangan ilmiah meningkatkan studi SDM serta menjadi referensi bagi BKKBN dalam melakukan peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya. Munculnya perasaan emosional yang positif dan rasa nyaman sebagai hasil dari evaluasi subjektif individu terhadap karakteristik pekerjaannya merupakan refleksi dari kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2020). Kepuasan kerja menunjukkan keselarasan antara ekspektasi individu dan situasi yang dialami di tempat kerja. Ketika pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan ekspektasi serta memperoleh penghargaan atas kontribusinya, maka rasa puas dan keterikatan terhadap organisasi akan meningkat. Montuori et al. (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesempatan berkembang, dukungan atasan, suasana kerja yang mendukung, serta interaksi sosial yang positif dengan teman sekerja. Sebaliknya, apabila pekerjaan dirasakan monoton, beban kerja berlebihan, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kadar kepuasan pegawai.

Work-Life Balance

Keseimbangan hidup kerja merujuk pada kapasitas individu untuk mempertahankan harmoni antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi. Greenhaus et al. (2003) mendeskripsikan keseimbangan kerja-hidup sebagai keadaan di mana seseorang merasa senang dan terlibat secara seimbang dalam peran profesional serta kehidupan pribadi mereka. Sejalan dengan hal tersebut, Sukur dan Susanty (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan tingkat kepuasan individu dalam menjalankan peran gandanya. Pratama dan Setiadi (2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan peran profesional dan kehidupan pribadi melalui pengelolaan waktu, perhatian, dan energi secara seimbang. Keseimbangan tersebut penting untuk menciptakan kualitas hidup yang ideal serta memitigasi konflik peran ganda antara dunia kerja dan aktivitas harian. Dengan terciptanya keseimbangan kehidupan kerja, individu diharapkan mampu menjalankan kedua peran secara optimal tanpa mengabaikan salah satu aspek kehidupannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua keadaan di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik, psikologis, dan sosial yang saling berinteraksi sehingga dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap karyawan (Nabawi, 2023).

Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kinerja dan memicu ketidakpuasan kerja. Enny (2020) menyatakan bahwa kondisi kerja keseluruhan faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, kebahagiaan, dan kemampuan mereka dalam memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun suasana kerja yang aman dan nyaman supaya karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatori guna menganalisis serta menjelaskan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai melalui pengujian statistik. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif guna menjelaskan sifat-sifat responden dan variabel yang diteliti, serta statistik inferensial untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan antarvariabel penelitian. Studi ini dilakukan di Kemendukbangga/BKKBN yang beralamat di Jalan Permata No. 1 RT. 4/RW.5 Kabupaten Pala, Kecamatan Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

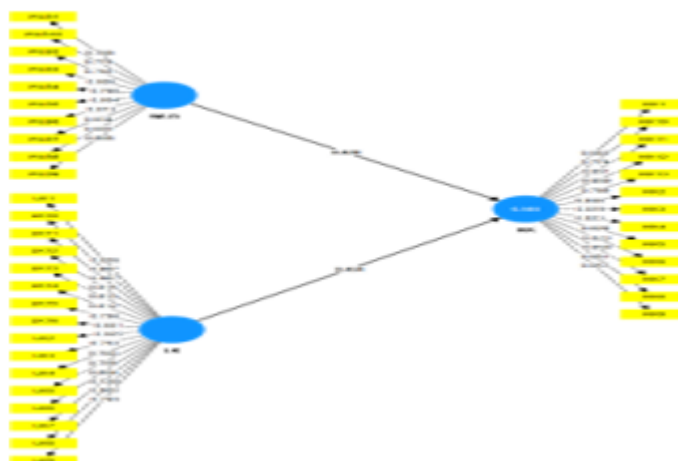
Populasi dan sampel

Populasi dalam studi ini terdiri dari semua pegawai di Biro SDM dan Pusbang SDM Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN dengan jumlah sebanyak 120 pegawai. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh yang merupakan metode penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Metode ini dipilih karena populasi yang ada tergolong kecil dan semua anggota populasi memenuhi syarat penelitian. Oleh sebab itu, total sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 120 pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. Outer Model

a) Convergen Validity

Tabel 1. Nilai Outer Loading dan Average Variance Extracted (AVE).

Pernyataan	Work-Life Balance	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	AVE	Ket
X1.1	0,798				
X1.2	0,765				
X1.3	0,805				
X1.4	0,768				
X1.5	0,804				
X1.6	0,813			0,636	Valid
X1.7	0,834				
X1.8	0,803				
X1.9	0,808				
X1.10	0,779				
X2.1		0,826			
X2.2		0,825			
X2.3		0,763			
X2.4		0,782			
X2.5		0,795			
X2.6		0,804			
X2.7		0,728			
X2.8		0,800			
X2.9		0,793		0,636	Valid
X2.10		0,807			
X2.11		0,807			
X2.12		0,815			
X2.13		0,813			
X2.14		0,812			
X2.15		0,756			
X2.16		0,831			
Y.1			0,852		
Y.2			0,838		
Y.3			0,819		
Y.4			0,823	0,693	Valid
Y.5			0,829		
Y.6			0,823		
Y.7			0,850		

Y.8	0.851
Y.9	0.857
Y.10	0.774
Y.11	0.851
Y.12	0.859
Y.13	0.789

Hasil pengujian *outer model* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk setiap variabel mempunyai nilai *outer loading* lebih dari 0,70. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator dapat menggambarkan konstruk variabel dengan baik, sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen pada model pengukuran.

b) *Discriminant Validity*

Tabel 2. Hasil Cross Loadings.

Pernyataan	<i>Work-Life Balance</i>	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
X1.1	0,798	0,260	0,454
X1.2	0,765	0,372	0,466
X1.3	0,805	0,364	0,555
X1.4	0,768	0,323	0,527
X1.5	0,804	0,469	0,551
X1.6	0,813	0,405	0,583
X1.7	0,834	0,381	0,508
X1.8	0,803	0,407	0,477
X1.9	0,808	0,297	0,457
X1.10	0,779	0,276	0,421
X2.1	0,350	0,826	0,521
X2.2	0,269	0,825	0,381
X2.3	0,372	0,763	0,507
X2.4	0,318	0,782	0,432
X2.5	0,343	0,795	0,513
X2.6	0,405	0,804	0,486
X2.7	0,261	0,728	0,483
X2.8	0,315	0,800	0,487
X2.9	0,390	0,793	0,517
X2.10	0,373	0,807	0,556
X2.11	0,335	0,807	0,587
X2.12	0,432	0,815	0,569
X2.13	0,414	0,813	0,586
X2.14	0,400	0,812	0,579
X2.15	0,312	0,756	0,445
X2.16	0,408	0,831	0,515
Y.1	0,530	0,551	0,852
Y.2	0,616	0,532	0,838
Y.3	0,457	0,517	0,819
Y.4	0,538	0,562	0,823
Y.5	0,499	0,548	0,829
Y.6	0,448	0,591	0,823
Y.7	0,539	0,571	0,850
Y.8	0,501	0,503	0,851
Y.9	0,599	0,526	0,857
Y.10	0,619	0,495	0,774
Y.11	0,459	0,509	0,851
Y.12	0,560	0,586	0,859
Y.13	0,435	0,497	0,789

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk yang diwakilinya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Ini mengindikasikan bahwa semua indikator mampu merefleksikan variabel dengan baik dan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 3. Hasil *Fornell – Lacker*.

Variabel	<i>Work-Life Balance</i>	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
<i>Work-Life Balance</i>	0,789		
Lingkungan Kerja	0,451	0,798	
Kepuasan Kerja	0,633	0,647	0,832

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan dengan kriteria pada Tabel 4.9, nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk laten memiliki besaran yang melampaui derajat hubungan antar konstruk yang lain. Koefisien akar kuadrat dari AVE pada variabel keseimbangan kerja-hidup dan suasana kerja masing-masing sebesar 0,789, sementara kepuasan kerja sebesar 0,832. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria discriminant validity dan mampu dibedakan dengan baik antar variabel penelitian.

c) Uji Reliabilitas

Tabel 4. *Composite Reliability & Cronbach Alpha*.

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	AVE	Ket
<i>Work-Life Balance</i>	0,937	0,939	0,946	0,636	Valid
Lingkungan Kerja	0,962	0,964	0,965	0,636	Valid
Kepuasan Kerja	0,963	0,964	0,967	0,693	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5 *Composite Reliability & Cronbach's Alpha*, seluruh konstruk dalam penelitian ini mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, sehingga dianggap reliabel. Variabel keseimbangan kerja-hidup mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937, *Composite Reliability* sebesar 0,946, dan AVE sebesar 0,636. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan angka mencapai 0,962, reliabilitas mencapai 0,965, dan AVE mencapai 0,636. Di sisi lain, variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,963, *Composite Reliability* 0,967, dan AVE 0,693. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat keandalan dan konsistensi yang tinggi sehingga indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian dengan baik.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

a) R-Square

Tabel 5. Hasil Uji R-Square.

Variabel Dependen	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.565	0.557

Merujuk pada data tersebut bahwa dapat dilihat nilai *r-square* sebesar 0,565 atau 56,5%. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 56,5%, sedangkan 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam studi ini.

b) F-Square

Tabel 6. Hasil Uji F-Square.

Variabel	Kepuasan Kerja
<i>Work-life balance</i>	0,335
Lingkungan Kerja	0,378

Berdasarkan Tabel tersebut hasil pengujian *f-square* menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai sebesar 0,335 terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,378. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini.

Uji Signifikansi (Pengujian Hipotesis)

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan.

Hipotesis	Hubungan	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Ket
H ₁	X1 -> Y	0.428	0.427	0.056	7.679	0.000	Diterima
H ₂	X2 -> Y	0.454	0.452	0.060	7.546	0.000	Diterima

Dari hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan dalam tabel 6, kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Nilai koefisien jalur *work-life balance* (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,428 dengan nilai p 0,000 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai secara nyata dipicu oleh adanya kualitas *work-life balance* yang baik. Dengan kata lain, eskalasi rasa puas terhadap profesi berjalan beriringan dengan seberapa mampunya karyawan memelihara proporsi yang seimbang antara aktivitas karier dan kehidupan sehari-hari mereka.

2) Nilai koefisien jalur Lingkungan kerja (X2) memengaruhi Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,454 dengan nilai p sebesar 0,000 ($<0,05$), yang mengonfirmasi bahwa kondisi tempat kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja yang positif dan signifikan. Semakin optimal dan mendukung kondisi tingginya kadar kepuasan kerja aparatur pada dasarnya sangat ditentukan oleh seberapa kondusifnya situasi lingkungan tempat mereka beraktivitas sehari-hari karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa keseimbangan kerja-hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stabilitas peran antara karier dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja serta mengurangi kelelahan pegawai. Fleksibilitas waktu kerja menjadi aspek yang paling mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan perspektif teoretis yang dikembangkan oleh Greenhaus et al. (2003), kondisi *work-life balance* baru akan terpenuhi apabila seseorang berhasil menyeimbangkan peran kehidupan pribadi dan pekerjaan secara harmonis. Temuan ini senada dengan yang dilakukann oleh Gefira Yuandina et al. (2025) dan Giga Tabrilianti et al. (2026) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja.

Temuan studi mengindikasikan suasana kerja memberikan dampak terhadap kepuasann kerja yang signifikan dan positif. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja serta mengurangi kejenuhan pegawai. Penataan ruang kerja menjadi aspek yang paling mendukung terciptanya karyawan yang puas. Melalui penedkatan yang serupa Nala Alifiyah et al. (2024) serta Ady Andardinata dan Rahmat (2022) yang menyatakan bahwa suasana kerja memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang optimal, baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menghasilkan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berdampak signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin seimbang kapasitas karyawan dalam menetapkan batasan yang proporsional antara tanggung jawab kantor dan urusan personal secara nyata mendorong penguatan rasa puas terhadap profesi yang ditekuni.

Lingkungan kerja memberikan dampak signifikan dan positif pada kepuasan kerja karyawan. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap kondisi kerja, baik fisik maupun nonfisik, mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi. Kepuasan kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan yang memiliki nilai terendah. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap struktur penggajian serta mengoptimalkan pemberian tunjangan atau kompensasi berbasis kinerja agar tercipta rasa keadilan bagi pegawai.

Work-life balance pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek minimnya konflik antara karier dan kehidupan pribadi. Oleh sebab itu, instansi disarankan untuk mengevaluasi pembagian beban kerja, menentukan pemisahan yang tegas antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta membatasi pemberian tugas keseimbangan dapat lebih terjaga.

Lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek tata letak ruang kerja yang dinilai belum sepenuhnya mendukung efisiensi dan kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk melakukan penataan ulang ruang kerja sesuai alur dan kebutuhan operasional, serta melibatkan pegawai dalam proses evaluasi tata ruang agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan kondusif.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. 5(1), 83–98.

- Anggun, R., & Alni, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja : Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. 5(11), 4494–4506.
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. 1(2), 88–97.
- Gusman, A., & Kusmayadi, O. (2023). Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang. 3, 8062–8071.
- Gustian, D. P., Zatira, D., Tangerang, U. M., Kerja, L., & Balance, W. (2025). PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT CIPTA Survey Kepuasan Kerja Karyawan. 6(2), 677–689.
- Indra, F. J. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* , Burnout , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). 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). 4(3), 1033–1045.
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. 6(3), 1221–1230.
- Izharuddin, M. (2024). Job Satisfaction , and Working Environment : Mediating Role of *Work-Life Balance* Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja : Peran Mediasi Work-Life Balance. 5(1), 1144–1149.
- Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. 7, 26320–26332.
- Jessica, N., Afifah, N., & Daud, I. (2023). *The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator*. 29(1), 54–65. <https://doi.org/10.9734/JEMT/2023/v29i11074>
- Maslichah, N. I., Dgmxvwhg, D. Q. G., & Ydoxh, V. (2017). KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). 49(1), 60–68.
- Meilani, R., Tarigan, B., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. 4(2), 2853–2861.
- Meylandari, N., Ahsani, R. F., Riyadi, U. S., & Riyadi, U. S. (2025). PENGARUH STRES KERJA , *WORK LIFE BALANCE* , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN ROTI KINASIH. 8(2).