

Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja

Work Environment And Work-Life Balance: Impact On Job Satisfaction

Fangky A. Sorongan

Perbanas Institute

f.sorongan@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Penelitian ini didasari beberapa teori yang mendukung penelitian, berhubungan dengan Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta dan dilakukan tidak secara acak. Data penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Selanjutnya setelah pengumpulan data selesai maka penulis melakukan pengolahan data dengan pengujian regresi linear berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan antar variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS 21. Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh positif secara signifikan variabel Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* secara parsial maupun secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Dengan nilai kontribusi (R square) sebesar 68,4% dan nilai F hitung $56,312 > 3,16$ F tabel. Adapun variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance*.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja

Abstract - This research aims to examine whether there is an influence of the Work Environment and Work-Life Balance on Job Satisfaction of employees in division claims PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. This research is based on several theories that support research, which related to the Work Environment, Work-Life Balance and Job Satisfaction. This research uses primary data. The sample in this study were permanent employees in the claims division of PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta and not taken randomly. The research data were obtained from the result of questionnaires distribution. Furthermore, after data collection is complete, the authors perform data processing by testing multiple linear regression to determine the results of the relationship between the variables using the SPSS 21 application. This research has succeeded in proving that there is a significant positive influence on the Work Environment and Work-Life Balance variables partially and simultaneously on Job Satisfaction of employees in the claims division of PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. With a contribution value (R square) of 68.4% and a calculated F value of $56.312 > 3.16$ F table. The most dominant variable affecting Job Satisfaction in this research is the Work-Life Balance.

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

PENDAHULUAN

Salah satu penunjang tumbuhnya ekonomi di Indonesia adalah dengan munculnya banyak perusahaan baru dan bertumbuhnya perusahaan-perusahaan. Pada dasarnya perusahaan adalah segala bentuk dan model usaha, baik memiliki landasan hukum atau tidak, milik pribadi maupun sebuah kelompok usaha, yang kepemilikannya bisa oleh negara maupun pihak swasta, yang di dalamnya mempunyai para pekerja atau buruh dan memberikan upah atau imbalan sebagai timbal balik. (Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 6). Salah satu perusahaan adalah perusahaan bidang asuransi. Menurut Undang - Undang No.40 Tahun 2014 usaha asuransi atau perasuransian ialah segala usaha yang didalamnya meliputi jasa pertanggungan atau manajemen resiko, pertanggungan resiko, pemasaran, konsultasi, reasuransi konvensional maupun syariah, serta penilaian kerugian asuransi konvensional maupun asuransi syariah.

Untuk menjadi perusahaan asuransi yang baik, tentu didukung oleh kemampuan karyawan yang baik pula. Pengertian tenaga kerja atau karyawan dapat dilihat dalam Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan utamanya dalam pasal 1, yang memberikan pengertian bahwa setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat di sekitarnya disebut tenaga kerja. Lalu jika setiap orang yang bekerja lalu menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan maka disebut pekerja/buruh. Karyawan yang bekerja pada perusahaan asuransi, tentu mendapati berbagai masalah, salah satunya adalah bagaimana karyawan tersebut mendapatkan kepuasan saat bekerja, agar dapat menjadi karyawan yang diandalkan bagi perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan produksi dan mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Menurut Luthan (2012) persepsi seorang karyawan mengenai seberapa baik dan dampak lain yang dinilai penting disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) adalah sebuah output dari *emotion* yang tergambar karena mencintai dan menyenangkan pekerjaannya. Ciri ini dapat terlihat dari etos kerja, moral kerja, dan kedisiplinan karyawan. Begitu juga menurut Hartatik (2014), pengungkapan apa yang membuat sebagian orang puas terhadap pekerjaannya dibandingkan beberapa yang lain merupakan penjelasan dari teori kepuasan kerja. Dengan begitu dari pendapat di atas dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *emotion*, secara langsung atau tidak langsung individu dalam mengungkapkan mencintai dan menyenangkan pekerjaannya.

Faktor yang berperan untuk mencapai kepuasan kerja adalah lingkungan bekerja yang nyaman bagi karyawan. Dengan demikian faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemeto (2013 : 97) berbagai hal yang ada di tempat kerja karyawan dan memiliki pengaruh terhadap proses bekerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diemban disebut sebagai lingkungan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan baik secara langsung dan tidak langsung dimana seorang karyawan bekerja, meliputi dapat sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan atau beban kerja. Seorang karyawan merasa puas ketika sedang berada di lingkungan kerja yang memadai dan nyaman baginya, ketika kepuasan kerja meningkat berarti juga meningkatnya tingkat kedisiplinan dan produktivitas kinerja para karyawan. Kedua hal tersebut berarti akan membuat perusahaan dapat mencapai prestasi kerja yang mereka inginkan.

Selain itu karyawan bukan hanya harus berada lingkungan kerja yang baik, tetapi juga harus mempunyai *work-life balance* yang baik. Dengan begitu faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *work-life balance*. Hutcherson (2012 : 5) menuturkan bahwa sikap kepuasan individu dalam mencapai titik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan disebut sebagai *work-life balance*. Menambahkan dari pendapat Ganapathi & Gilang (2016), *work-life balance* terdiri atas keseimbangan keterlibatan, keseimbangan waktu dan keseimbangan dalam kepuasan kerja yang secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap karyawan.

Dapat ditarik bahwa, *work-life balance* ialah suatu keadaan seorang karyawan dapat merasa seimbang dalam kehidupannya di dalam waktu bekerja maupun untuk kegiatan lain di luar jam kerja. Dari penjelasan tersebut, bisa dikatakan juga bahwa karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja jika didukung adanya lingkungan kerja dan *work-life balance* yang baik. Karyawan yang mendapatkan level kepuasan kerja yang baik berarti akan menaikkan tingkat kinerja dan menghasilkan produktivitas perusahaan yang lebih baik. Hal ini juga didukung dari hasil wawancara saya dengan tiga orang karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, didukung *work-life balance* yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarga akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi individu.

TINJAUAN LITERATUR**Kepuasan Kerja**

Dalam dunia usaha dewasa ini, kebutuhan perusahaan akan tingkat produksi sangat tinggi. Untuk mendukung hal tersebut perusahaan berlomba-lomba dalam hal meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan ketika sedang bekerja. Hal yang diperlukan peningkatan adalah tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Alasan dari perlunya peningkatan tingkat kepuasan kerja pada karyawan disebabkan karena ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaan yang dijalankan akan membuat karyawan lebih berkomitmen serta memberikan kontribusi lebih tinggi terhadap perusahaan, akibatnya karyawan lebih produktif dan berdedikasi terhadap perusahaan.

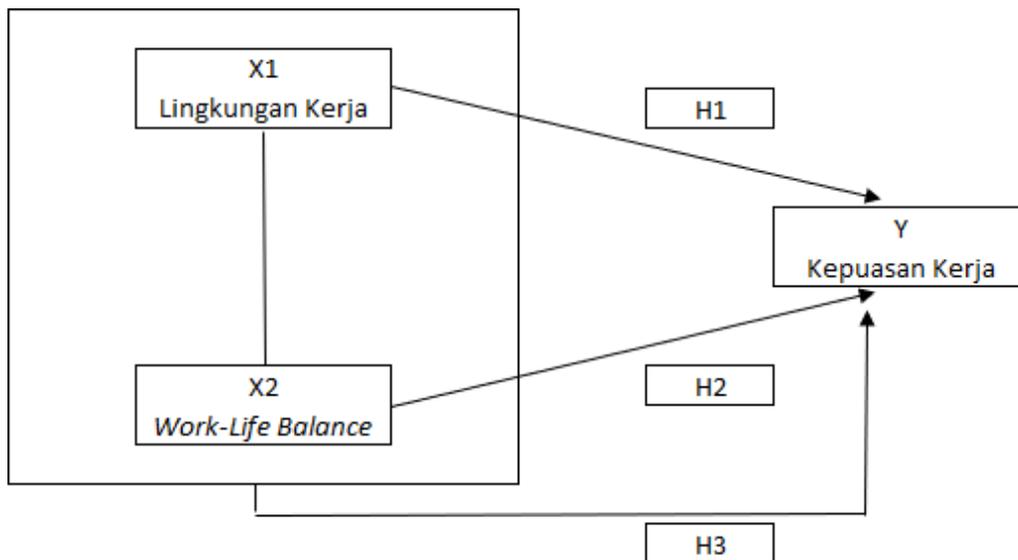
Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah terdapat di lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja jika diciptakan baik dan kondusif bagi karyawan akan mampu menciptakan kepuasan kerja pada karyawan dan secara berbanding lurus mampu meningkatkan kinerja karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja merupakan suatu area berkumpulnya beberapa individu yang di dalamnya terdapat fasilitas pendukung sebagai penunjang tercapainya visi misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013 : 23). Lalu menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas pekerja dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, tingkat cahaya, kebisingan, serta hubungan kerja dalam lingkungan tersebut. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar karyawan, yang mendukung atau pun mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dapat memotivasi dan memberi rasa nyaman dalam bekerja, dalam jangka panjang akan meningkatkan tingkat loyalitas pekerja tersebut.

Work-life balance

Pada penelitian yang dilakukan oleh Bailey dan Dandrade (1995) bahwa karyawan dan pelanggan yang diutamakan akan memberi dampak positif bagi karyawan. Hal ini sejalan karena kualitas pelayanan yang terus meningkat akibat dari rasa puas yang dirasakan karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Ezra dan Deckman (1996) berkesimpulan bahwa *work family balance* seimbang bagi karyawan yang memiliki keluarga sangat penting karena mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari kedua penelitian tersebut menghasilkan hasil yang sama, *work-life balance* yang baik dimiliki karyawan akan berdampak baik juga terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu penting bagi perusahaan dapat memperhatikan faktor *work-life balance* di lingkungan bekerja karyawan. Singh dan Khanna (2011) berpendapat bahwa keseimbangan antara prioritas pada pekerjaan dan prioritas kehidupan sosial maupun keluarga adalah konsep dari *work-life balance*. Lalu Hutcheson (2012 : 5) menuturkan bahwa bentuk kepuasan individu ketika mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan sosial disebut *work life balance*.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan paparan dan penjelasan kerangka pemikiran sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi klaim PT.Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta
- H2: Work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta.
- H3: Lingkungan kerja dan work-life balance secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan bertempat di kantor *Claim Center* PT.Asuransi Ramayana, Tbk di Komplek Harmoni Plaza Jalan Suryopranoto, Harmoni, Jakarta Pusat. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan/ti tetap di divisi klaim PT.Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yaitu sebagai berikut :Variabel terikat (*dependent variable*) kepuasan kerja sedangkan Variabel bebas 1 (*independent variable*) : lingkungan kerja dan Variabel bebas 2 (*independent variable*) : *work-life balance*.

Skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan skala poin dari 1 – 5, poin 1 merupakan gambaran maksimal skor negatif dan poin 5 gambaran maksimal skor positif. Poin yang didapatkan kemudian dijumlahkan dan menjadi total skor lalu ditafsirkan menjadi respon dari responden. Hasilnya kemudian diukur dan dijabarkan menjadi kesimpulan dari penelitian seluruhnya oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Populasi karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta adalah 96 sampel yang terdiri atas 69 sampel karyawan tetap dan 27 sampel karyawan kontrak. Dikarenakan kesibukan pekerjaan dan berbagai hal lain yang tidak dapat dijelaskan penulis maka dari 69 sampel, kuesioner terisi hanya sebanyak 60 sampel.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan di divisi klaim PT. Asuransi

Ramayana, Tbk Jakarta serta yang menjadi sampel adalah karyawan tetap divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat secara langsung dengan metode kuesioner. Berikut adalah sebaran respondennya :

Tabel 1. Sebaran Responden

NO	Karakteristik Responden	Jumlah
1	Usia	
	20 – 25 Tahun	33
	26 – 30 Tahun	15
	31 – 35 Tahun	8
	>35 Tahun	4
	Total	60
2	Jenis Kelamin	
	Laki-Laki	36
	Perempuan	24
	Total	60
3	Tingkat Pendidikan	
	SMA	4
	SMK	2
	D3	2
	S1	52
	Total	60
4	Masa Kerja	
	< 1 Tahun	44
	1 - 5 Tahun	8
	6 - 10 Tahun	7
	>10 tahun	1
	Total	60

Tabel 2. Statistik Deskriptif lingkungan kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	60	3	5	4.17	.557
X1.2	60	2	5	4.07	.756
X1.3	60	2	5	3.80	.684
X1.4	60	1	5	3.50	1.033
X1.5	60	1	5	3.53	.929
X1.6	60	2	5	3.93	.660
X1.7	60	2	5	3.80	.684
X1.8	60	3	5	4.02	.624
Valid N (listwise)	60				

Dari tabel deskripsi lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata – rata paling tinggi adalah “penerangan atau pencahayaan di tempat bekerja sesuai dengan kebutuhan” dengan skor 4,17. Hal tersebut berarti karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana,

Tbk Jakarta merasa sangat cukup akan adanya penerangan atau pencahayaan di tempat bekerja. Sedangkan nilai dengan rata – rata terendah adalah “ventilasi dan pertukaran udara yang mencukupi di tempat bekerja” dengan skor 3,50. Namun demikian, skor tersebut masih termasuk kategori “tinggi” dan jika dilihat dari rata – rata skor total keseluruhan variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 3,825. Maka lingkungan kerja divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta berada di klasifikasi tinggi yang berarti lingkungan kerja sudah terpenuhi.

Tabel 3. Statistik Deskriptif *work-life balance*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	60	2	5	3.90	.858
X2.2	60	2	5	3.37	1.149
X2.3	60	2	5	3.85	.880
X2.4	60	1	5	2.90	1.374
X2.5	60	1	5	3.73	.972
X2.6	60	1	5	3.88	.993
X2.7	60	2	5	3.93	.778
X2.8	60	2	5	3.93	.778
X2.9	60	1	5	3.72	.940
Valid N (listwise)	60				

Dari tabel deskripsi *work-life balance*, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata – rata tertinggi adalah “saya senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang saya jalani” dan “aktifitas kehidupan pribadi yang memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan” dengan skor 3,93. Hal tersebut berarti karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dijalani serta motivasi yang didapat dari kehidupan pribadi yang berpengaruh terhadap pekerjaan. Sedangkan rata – rata terendah adalah “kepentingan pribadi saya menyebabkan pekerjaan saya menjadi tertunda” dengan skor 2,90. Namun demikian, skor tersebut masih termasuk “cukup tinggi” dan nilai rata – rata keseluruhan untuk variabel *work-life balance* adalah sebesar 3,69. Maka *work-life balance* karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta berada di klasifikasi tinggi yang berarti *work-life balance* sudah terpenuhi.

Tabel 4. Statistik Deskriptif kepuasan kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	60	2	5	4.13	.812
Y.2	60	2	5	4.30	.743
Y.3	60	3	5	4.35	.709
Y.4	60	2	5	4.17	.886
Y.5	60	2	5	4.07	.936
Y.6	60	2	5	4.27	.778
Y.7	60	3	5	4.38	.691
Y.8	60	2	5	4.37	.780
Valid N (listwise)	60				

Dari tabel deskripsi kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata – rata tertinggi adalah “atasan saya mampu menjadi pendengar terhadap keluhan yang saya rasakan” dengan skor 4,38. Hal tersebut berarti karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta merasakan bahwa atasan mereka dapat menjadi pendengar terhadap keluhan yang mereka rasakan. Sedangkan rata – rata terendah adalah “apresiasi yang diberikan atasan terhadap hal yang dilakukan” dengan skor 4,07. Namun demikian, skor tersebut masih termasuk “tinggi” dan nilai rata – rata keseluruhan untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4,255. Maka kepuasan kerja karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta berada diklasifikasi sangat tinggi yang berarti kepuasan kerja terpenuhi, Regresi linear berganda dari data yang didapat.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.634	3.083		2.152	.036
1	Total_X1	.439	.120	.340	3.673	.001
	Total_X2	.417	.067	.575	6.208	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari data tabel di atas, maka dapat diambil persamaan liner berganda, yaitu :

$$Y = 6,634 + 0,439X_1 + 0,417X_2$$

Dari data di atas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig 0,001 < 0,05 dan mempunyai t hitung 3,673 > 2,002 t tabel, maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka, Ha diterima.
2. Variabel *work-life balance* mempunyai nilai sig 0,000 < 0,05 dan mempunyai t hitung 6,208 > 2,002 t tabel, maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja makam, Ha diterima.

Tabel 6. Uji simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	883.028	2	441.514	56.312	.000 ^b
1	Residual	446.906	57	7.840		
	Total	1329.933	59			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Keterangan :

- a. Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- b. Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 58) = 3,16$$

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, *work-life balance* terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 56,312 > 3,16 F tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 diterima.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.652	2.800
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Berdasarkan output data di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,684. Hal tersebut berarti pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 68,4%, sisanya 31,6% kepuasan kerja dipengaruhi hal lain di luar variabel lingkungan kerja dan *work-life balance*.

Pembahasan

Dari hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,634 + 0,439X_1 + 0,417X_2$$

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan output data di atas, dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel lingkungan kerja bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0,439. Lalu dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja di divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan dengan nilai t hitung 3,673 > 2,002 t tabel dan nilai sig 0,001 < 0,050. Data uji statistik deskriptif menjelaskan variabel lingkungan kerja sudah terpenuhi dan memiliki klasifikasi tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mukti Wibowo, Al Mushadiev dan Gunawan Eko Nur Tjahjono (2014) dengan hasil adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang.

Pengaruh *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan output data di atas dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai *work-life balance* bernilai positif dan berpengaruh sebesar 0,417. Lalu dapat dijelaskan bahwa *work-life balance* di divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan dengan nilai t hitung 6,208 > 2,002 t tabel dan nilai sig 0,000 < 0,050. Data uji statistik deskriptif menjelaskan variabel *work-life balance* terpenuhi dan memiliki klasifikasi cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramitha Paloma dan Waridin (2006) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum, Semarang.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh variabel lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 56,312 > 3,16 F tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja. Lalu dari koefisien determinasi R^2 , kedua variabel memiliki pengaruh secara simultan dan kontribusi sebesar 68,4% dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Hal ini

dibuktikan dengan nilai t hitung $3,673 > 2,002$ t tabel dengan taraf signifikansi 5% dan nilai koefisien regresi sebesar 0,439. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan diikuti meningkatnya juga tingkat kepuasan kerja pada karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Ada pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $6,208 > 2,002$ t tabel dengan taraf signifikansi 5% dan nilai koefisien regresi sebesar 0,417. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat *work-life balance* maka akan diikuti meningkatnya juga tingkat kepuasan kerja pada karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan *work-life balance* secara bersama - sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $56,312 > 3,16$ F tabel, lalu koefisien determinasi R^2 , ketiga variabel memiliki pengaruh secara simultan dan kontribusi sebesar 68,4% dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kesimpulannya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja dan *work-life balance* maka akan diikuti meningkatnya juga tingkat kepuasan kerja pada karyawan divisi klaim PT. Asuransi Ramayana, Tbk Jakarta. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai kepuasan kerja, disarankan untuk meneliti pengaruh dengan faktor – faktor kepuasan kerja yang lain seperti, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, jaminan finansial, *organization structure*, pengalaman kerja, persepsi, masa kerja, dsb. Bisa ditambahkan dengan memperluas cakupan objek penelitian dan menambahkan subjek penelitian.

REFERENSI

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Bagus, I., Pratama, W., Agung, A., & Sriathi, A. (2015). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PRAMA HOTEL*. 4(11), 3565–3591.
- Daya, S., & Sdm, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1995, 1–4.
- Helmi, tengku ahmad. (2008). *Kepuasan Kerja Karyawan Pada*. 1(1), 29– 39.
- Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Jamal, A. I. (n.d.). *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang*. 1(18416261201164).
- Junaidi, H., & Thariq, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abidin Palmita Bross Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 29(1), 8–15.

- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 136362.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Ngalimun. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Paramita, P. (2006). ANALISIS PENGARUH WORK-FAMILY BALANCE DAN PROGRAM FAMILY FRIENDLY TERHADAP KEPUASAN KERJA Studi Kasus pada R.S. Panti Wilasa Citarum, Semarang. *Jurnal Bisnis Strategi*, 15(1), 22–30. <https://doi.org/10.14710/jbs.15.1.22-30>
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–11.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sri Wahyuni. (2018). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu)*. 1– 130.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2014). Undang - Undang NO. 40 Tahun 2014 Peruasuransian. *Dpr Ri* . <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/regulasi/asuransi/undang-undang/Pages/Undang-Undang-Nomor-40-Tahun-2014-Tentang-Perasuransian.aspx>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wibowo, M. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 16(1), 84891.

Yuniastuti, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System (OASIS) Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 1(2), 112847.