

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Work-Life Balance* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto

Rifki Nursafitri¹⁾, Sri Sundari²⁾, Dian Safitri P.K³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto^{1,2,3)}
rifkinursafitri@gmail.com¹, ssundari.ku@gmail.com², diansafitripkoesoemasari@unwiku.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, work-life balance dan kecerdasan emosional di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan disemua divisi pada PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Sampel diperoleh sejumlah 76 responden menggunakan metode proportionate stratified random sampling. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS statistic 25. Nilai R² sebesar 0,807 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen sebesar 80,7% dan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel (74,268 > 2,50), sehingga model regresi layak untuk mengestimasi populasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, work-life balance dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Implikasi dari hasil penelitian ini untuk meningkatkan kepuasan kerja di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto dapat dilakukan dengan menggunakan pengharum ruangan yang aman dan alami, mengadakan pelatihan team-building, menyediakan opsi jam kerja fleksibel untuk karyawan sehingga dapat mengatur waktu bekerja dengan waktu pribadi, serta menyelenggarakan pelatihan yang fokus pada pengembangan kemampuan komunikasi efektif dan empati.

Kata Kunci

Kepuasan Kerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non Fisik; *Work-Life Balance*; Kecerdasan Emosional

This study aims to analyze the influence of physical work environment, non-physical work environment, work-life balance and emotional intelligence at PT Nusaindo Intermedia Purwokerto. The population in this study were employees in all divisions at PT Nusaindo Intermedia Purwokerto. The sample obtained a total of 76 respondents using the proportionate stratified random sampling method. This study uses multiple linear regression analysis tools with the help of SPSS statistic 25 software. The R² value of 0.807 indicates that the ability of the independent variable is 80.7% and the remaining 19.3% is influenced by other variables not examined in this study. The F test results show the value of Fcount > Ftable (74.268 > 2.50), so the regression model is feasible to estimate the population. The t test results show that the physical work environment, non-physical work environment, work-life balance and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Nusaindo Intermedia Purwokerto. The implications of the results of this study to increase job satisfaction at PT Nusaindo Intermedia Purwokerto can be done by using safe and natural air fresheners, conducting team-building training, providing flexible working hour options for employees so that they can manage work time with personal time, and organizing training that focuses on developing effective communication skills and empathy.

Keywords

Employee Job Satisfaction; Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment; *Work-Life Balance*; Emotional Intelligence.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017) merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Antari & Suwandana (2016) berpendapat keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawannya yang akan memberikan kinerja yang baik untuk menghasilkan kerja yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan dapat memperhatikan beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan memberikan kinerja yang maksimal.

Kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan seseorang atau individu atas situasi dan kondisi di sekitar pekerjaannya (Setyadi, 2021). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi memiliki rasa senang melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan sikap disiplin, moral dan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan rendah akan mudah merasakan bosan dengan pekerjaannya sehingga melakukan pekerjaan dengan terpaksa dan dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan apabila banyak karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah (Sitinjak, 2018). Maka, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan melihat dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Lingkungan kerja fisik. Sedarmayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian sebelumnya Zulfah (2021) menyatakan lingkungan fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun dalam penelitian Mukaromah & Marselina (2023) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2017). Dalam penelitian sebelumnya Mukaromah & Marselina (2023) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan Zulfah (2021) menyatakan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya dari kepuasan kerja adalah *work-life balance*. Hutcheson & Peggy (2012) mengungkapkan juga bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulfah (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi pada penelitian Fahira & Mardhiyah (2024) ada perbedaan hasil yang menyatakan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor kepuasan kerja selanjutnya yaitu kecerdasan emosional. Menurut Yohanes (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif

menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusiawi untuk menyelesaikan masalah demi mencapai sebuah tujuan. Pada penelitian sebelumnya, Ruas (2023) menyatakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pada penelitian Aprilianti & Dewanto (2022) memiliki perbedaan hasil dimana kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Nusaindo Intermedia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran produk *via digital platform* untuk mengembangkan pemasaran berbagai *brand* milik perusahaan sendiri. Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara dengan beberapa karyawan salah satunya yaitu Artha Nurul Anissa sebagai *Leader HR TAM*, menyatakan ada permasalahan karyawan yang dapat terlihat dari bulan Januari 2024 hingga Juni 2024 menunjukkan tingkat absensi karyawan yang cenderung naik setiap bulannya. Menurut Andre & Sanoto (2022) ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menimbulkan perilaku agresif atau menarik diri dari lingkungan sosialnya seperti dengan cara bolos kerja atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. Selain itu, tingkat absensi atau kemangkiran menjadi indikator dari kepuasan kerja karyawan (Sudaryo, *et., al.*, 2018). Sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawannya yang tidak maksimal agar kinerja tidak menurun. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian ini yaitu karyawan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan disemua divisi yang bekerja di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified roudom sampling* yaitu metode pengumpulan sampel jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen (heterogen) dan berstrata secara proporsional. Berikut hasil dari perhitungan menggunakan *proportionate stratified random sampling* pada tiap bagian yaitu:

Tabel 1. Perhitungan Sampel Menggunakan Metode *Proportionate Stratified Random Sampling*

No	Nama Bagian	Populasi	Perhitungan	Sampel
1.	<i>Advertiser</i>	10	$10/85 \times 71 = 8,35$	9
2.	<i>Customer Service Acquisition</i>	30	$30/85 \times 71 = 25,06$	26
3.	<i>Customer Relationship Management</i>	15	$15/85 \times 71 = 12,53$	13
4.	<i>Content Creator</i>	6	$6/85 \times 71 = 5,01$	6
5.	<i>Social Media Officer</i>	7	$7/85 \times 71 = 5,85$	6
6.	<i>Finance</i>	7	$7/85 \times 71 = 5,85$	6
7.	<i>Human Resources</i>	4	$4/85 \times 71 = 3,34$	4
8.	<i>Admin</i>	6	$6/85 \times 71 = 5,01$	6
Jumlah		85		76

Sumber: HRD. PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto

Berdasarkan perhitungan sampel tiap bagian divisi menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* maka diperoleh sampel sebanyak 76 orang. Selanjutnya, metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner ke responden. Kemudian, untuk metode analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah valid (tepat) atau tidak. Pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*. Pertanyaan-pertanyaan dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} diperoleh dari *df (degree of freedom)* dan tingkat kepercayaan 95% serta nilai $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 30 responden dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} semua item pernyataan dari variabel kepuasan kerja karyawan (0,535, 0,460, 0,403, 0,715, 0,715), lingkungan kerja fisik (0,693, 0,747, 0,639, 0,583, 0,607), lingkungan kerja non fisik (0,756, 0,640, 0,591, 0,647, 0,717), *work-life balance* (0,711, 0,770, 0,861) dan kecerdasan emosional (0,723, 0,611, 0,517, 0,446, 0,721) lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, *work-life balance* dan kecerdasan emosional dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Apabila koefisien *Cronbach alpha* $> 0,70$ maka dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas variabel variabel kepuasan kerja (0,794), lingkungan kerja fisik (0,758), lingkungan kerja non fisik (0,764), *work-life balance* (0,819), kecerdasan emosional (0,721) lebih besar dari 0,70 maka dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji

normalitas yang sudah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data menyebar secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka model tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas bahwa VIF lingkungan kerja fisik (0,462), lingkungan kerja non fisik (0,401), *work-life balance* (0,725), kecerdasan emosional (0,481) < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha 0,05 maka model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas nilai probabilitas variabel lingkungan kerja fisik (0,582), lingkungan kerja non fisik (0,151), *work-life balance* (0,378), kecerdasan emosional (0,498) dapat diketahui bahwa semua nilai probabilitas atau signifikansi (α) variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, *work-life balance* dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan *output* analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,358 + 0,205X_1 + 0,135X_2 + 0,316X_3 + 0,115X_4 + e.$$

$a = 6,358$ artinya kepuasan kerja karyawan akan bernilai sebesar 6,358 apabila variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, *work-life balance* dan kecerdasan emosional bernilai 0.

$b_1 = 0,205$ artinya, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,205 satuan apabila variabel lingkungan kerja fisik naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

$b_2 = 0,135$ artinya, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,135 satuan apabila variabel lingkungan kerja non fisik naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

$b_3 = 0,316$ artinya, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,316 satuan apabila variabel *work-life balance* naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

$b_4 = 0,115$ artinya, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,115 satuan apabila variabel kecerdasan emosional naik satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,807 yang berarti bahwa sebesar 80,7 persen variasi perubahan variabel kepuasan

kerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, *work-life balance* dan kecerdasan emosional sedangkan sisanya sebesar 19,3% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan ringkasan hasil analisis regresi berganda pada uji statistik F menghasilkan F hitung sebesar 74,268. Adapun nilai F tabel dengan derajat kebebasan: $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ ($n=76, k=5$) atau $df_1 = 4$ dan $df_2 = 71$ dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % menunjukkan angka 2,50. Jadi F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($74,268 > 2,50$). Hasil uji F tersebut menunjukkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk mengestimasi populasi atau memenuhi *goodness of fit*.

Uji Hipotesis (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, *work-life balance* dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tingkat kesalahan (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) = $(n-k)$ diketahui nilai t_{tabel} uji satu sisi $df = 76-5=71$ yaitu sebesar 1,66660.

Tabel 2. Hasil Uji t

No.	Variabel Bebas	t_{hitung}	Sig.
1	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	5,474	0,000
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	2,824	0,006
3	<i>Work-Life Balance</i> (X_3)	5,301	0,000
4	Kecerdasan Emosional (X_4)	2,858	0,006

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji t, masing-masing variabel independen memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dengan Sig. < 0,05. Artinya, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, *work-life balance* dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Hal ini ditunjukkan pada uji t bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Zulfah (2021), Nurhaisya et al. (2023), dan Subing et. al. (2024) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Hal ini ditunjukkan pada uji t bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Mukaromah & Marselina (2023), Nurhaisya et al. (2023), dan Subing et. al. (2024) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Hal ini ditunjukkan pada uji t bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima yang artinya *work-life*

balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Zulfah (2021), Ganapathi (2016), dan Subing et. al. (2024) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Hal ini ditunjukkan pada uji t bahwa hipotesis keempat penelitian ini diterima yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Ruas (2023) dan Arkadius & Fajri (2023) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, *work-life balance* dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Nusaindo Intermedia Purwokerto. Implikasi dari hasil penelitian ini untuk meningkatkan kepuasan kerja di PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto dapat dilakukan dengan menggunakan pengharum ruangan yang aman dan alami, mengadakan pelatihan *team-building*, menyediakan opsi jam kerja fleksibel untuk karyawan sehingga dapat mengatur waktu bekerja dengan waktu pribadi, serta menyelenggarakan pelatihan yang fokus pada pengembangan kemampuan komunikasi efektif dan empati. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas lain diluar variabel yang diteliti dan menggunakan metode analisis lain seperti SEM.

REFERENSI

- Aprilianti, I., & Dewanto, D. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence And Work Experience On Job Satisfaction. *Journal of Management and Energy Business*, 2(2).
- Arkadius, A., Khairani, K., & Fajri, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catalist Integra Prima Sukses Cabang Meulaboh. *Journal of Management Development*, 38-55.
- Fahira, J. Mardhiyah, A. 2024. "The Influence of Work-life Balance and Occupational Health Safety (K3) on Employee Job Satisfaction at PT. Indonesia Comnets Plus Medan." *JBA: Entrepreneurship & Creative Industry*, 3(1) 1-10.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media.

- Hutcheson, Peggy G. 2012. *Work Life Balance Book 1*. U.S.A Copyright: E-book IEE-USA.
- Lingga, A.S. 2020. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Worl Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2) 1134 - 1137.
- Nitisemito, A. S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurhaisya, N., Haeruddin, M. I. W., Dipoadmodjo, T. S., Sahabuddin, R., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 411-419.
- Mukaromah, S., & Marselina, R. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 759-768.
- 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 - 59.
- Ruas, M. A. L. D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Indonesia Regional 7 Makassar* (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa).
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyadi, D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*. Sukabumi: Haura Pablising.
- Sitinjak, Lulu Novena. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. Sarjana Thesis, Malang: Universitas Brawijaya.
- Sudaryo, Dr. Yoyo, et al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: PT Andi.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.)*. Jakarta: Prenadiamedia Group.
- Wijaya, F. A. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pekerjaan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediator." *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 24(3), 5-13.
- Yohanes, T. 2019. *Pengembangan Kemampuan Personal*. Jakarta: UNIKA Atma Jaya.
- Zahara, S., Wijaya, F., & Supiyadi, D. (2024). Impact of Work Motivation, Physical Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction on Employees of PT. Kiandra Alam Semesta. *International Journal of Business, Management and Economics*, 5(1), 42 - 56.
- Zulfah, R. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwa Lumajang, 10(3), 49-56.