

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DI DIREKTORAT PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR BP BATAM

Suraya Dwi Lestari¹, Aprizal Putra²

surayalesyati53@gmail.com¹, aprizal@polibatam.ac.id²

Program Studi Administrasi Bisnis Terapan

Politeknik Negeri Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 110 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai path coefficient sebesar 0,913, t-statistic sebesar 5,019, dan p-value sebesar 0,000 sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang diperoleh. Selain itu, work-life balance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai path coefficient sebesar 0,561, t-statistic sebesar 4,861, dan p-value sebesar 0,000. Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja serta penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment and work-life balance on employee job satisfaction at the Infrastructure Development Directorate of BP Batam. The study employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected via questionnaires distributed to 110 respondents selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 4.0 software. The analysis results indicate that the work environment has a positive and significant influence on job satisfaction, with a path coefficient of 0.913, a t-statistic of 5.019, and a p-value of 0.000; thus, the first hypothesis is accepted. These findings suggest that the more conducive the work environment perceived by employees, the higher their level of job satisfaction. Furthermore, work-life balance was also found to have a positive and significant influence on job satisfaction, with a path coefficient of 0.561, a t-statistic of 4.861, and a p-value of 0.000. Consequently, both independent variables were proven to influence job satisfaction, both partially and simultaneously. This study demonstrates that efforts to improve the quality of the work environment and the implementation of policies supporting work-life balance are crucial factors in enhancing employee job satisfaction at the Infrastructure Development Directorate of BP Batam.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keunggulan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh perkembangan teknologi maupun ketersediaan sumber daya lainnya, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki individu, baik berupa kemampuan berpikir maupun kemampuan fisik, yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional seseorang terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan puas maupun tidak puas (Ardana, 2012). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya motivasi, loyalitas, komitmen, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunkan kinerja, bahkan meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Ramdhan dan Pasaribu (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keamanan kerja, tantangan pekerjaan, dan kesempatan pengembangan karier.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai oleh tersedianya fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, rasa aman, kenyamanan, serta budaya organisasi yang positif. Kondisi tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga meningkatkan motivasi sekaligus kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Selain lingkungan kerja, *work-life balance* juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Runtu (2022) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial sehingga konflik antarperan dapat diminimalkan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Delecta

(2021) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan individu sekaligus meningkatkan kepuasan kerja.

Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam merupakan unit kerja yang bertanggung jawab terhadap proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, hingga pemeliharaan pembangunan infrastruktur di kawasan Batam. Besarnya target pembangunan serta tingginya tuntutan penyelesaian proyek menyebabkan pegawai pada unit kerja ini menghadapi beban kerja yang relatif tinggi. Berdasarkan kondisi di lapangan, masih ditemukan beberapa aspek lingkungan kerja fisik yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan pegawai, seperti tata ruang kerja yang padat sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan mengurangi efektivitas kerja. Di sisi lain, pelaksanaan pekerjaan yang sering melampaui jam kerja normal menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian Aliya dan Saragih (2020), Rahmani dan Nurnida (2022), serta Harke dkk. (2022) membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Akan tetapi, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta, jasa, maupun manufaktur. Penelitian yang mengkaji fenomena tersebut pada instansi pemerintah, khususnya di Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam, masih relatif terbatas. Selain itu, Gustian (2025) mengemukakan bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan perbedaan sehingga diperlukan penelitian lanjutan pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Kondisi tersebut menjadi dasar munculnya *research gap* yang melatarbelakangi penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi Direktorat Pembangunan

Infrastruktur BP Batam dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas lingkungan kerja, penerapan *work-life balance*, serta peningkatan kepuasan kerja pegawai.

2. Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan produktivitas, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari karakteristik individu maupun kondisi lingkungan organisasi. Dalam penelitian ini, dua faktor yang menjadi fokus utama adalah lingkungan kerja dan *work-life balance*, karena keduanya dinilai mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja diartikan sebagai seluruh kondisi di sekitar pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja yang baik ditandai oleh tersedianya fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, rasa aman, kenyamanan, serta budaya organisasi yang positif. Kondisi tersebut mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan konsentrasi, dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas.

Selain lingkungan kerja, *work life balance* juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Runtu (2022), *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Berbagai kajian literatur juga menunjukkan bahwa penerapan kebijakan *work life balance* memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian terdahulu secara umum menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja. Penelitian Aliya dan Saragih (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Regional III Jawa Barat. Penelitian Rahmani dan Nurnida (2022) juga membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pos Indonesia. Temuan serupa diperoleh

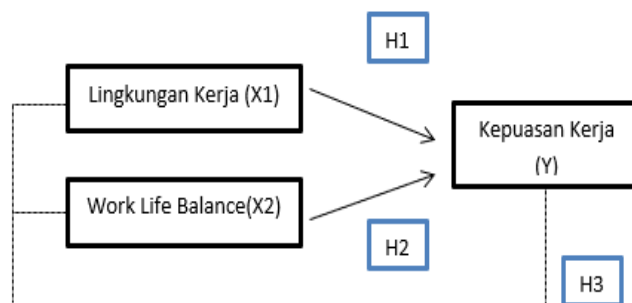
Harke et al. (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado.

Penelitian Pitoyo dan Handayani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan sektor makanan dan minuman. Penelitian yang lebih baru pada sektor perbankan juga memperlihatkan hasil yang konsisten, yaitu bahwa lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta, jasa, manufaktur, maupun perbankan. Penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada instansi pemerintah, khususnya Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam, masih sangat terbatas. Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan adanya perbedaan besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja sehingga masih diperlukan penelitian lanjutan pada organisasi yang memiliki karakteristik pekerjaan, budaya kerja, dan sistem birokrasi yang berbeda. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang menjadi dasar pelaksanaan penelitian ini.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengasumsikan bahwa lingkungan kerja dan *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji hubungan antara kedua variabel independen tersebut dengan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam.

Kerangka berpikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja yang kondusif diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam.

H2 : *Work-life balance* diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam.

H3: Lingkungan kerja dan *work-life balance* diduga berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam yang berjumlah 152 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 110 responden.

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin serta data sekunder yang berasal dari dokumen dan literatur terkait. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4 melalui pengujian *outer model* (validitas dan reliabilitas), *inner model*, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebar, terdapat 122 responden sehingga dapat digunakan dalam proses analisis. Data dari kuesioner tersebut akan digunakan untuk pengujian dan analisis lebih lanjut.

Table 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	67	55,4%

	Perempuan	55	44,6%
Usia	18 - 25 Tahun	11	9,1%
	26 - 35 Tahun	56	45,5%
	36 - 45 Tahun	25	37,2%
	>45 Tahun	10	8,3%
Masa Kerja	1 – 3 Tahun	16	13,2%
	3 - 5 Tahun	53	43%
	5 – 10 Tahun	40	33,1%
	>10 Tahun	13	10,7%

Deskripsi Data Variabel

Nilai Rata rata (mean) digunakan untuk mengetahui kecenderungan sikap responden terhadap suatu pernyataan dalam kuisioner. Semakin tinggi nilai rata rata, semakin tinggi tingkat persetujuan responden.

Table 2. Data Variabel

Rentang Nilai Rata-rata	Kategori	Interpretasi
1,00 - 1,75	Sangat Tidak Setuju (STS)	Responden sangat tidak menyetujui pernyataan
1,76 - 2,50	Tidak Setuju (TS)	Responden tidak menyetujui pernyataan
2,51 - 3,25	Setuju (S)	Responden setuju dengan pernyataan
3,26 - 4,00	Sangat Setuju (SS)	Responden sangat setuju dengan pernyataan

Table 3. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan		Skor Jawaban								Mean
			STS		TS		S		SS		
			1		2		3		4		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan kantor sudah lengkap dan memadai untuk menunjang pekerjaan saya.	3	6,60%	8	6,60%	63	51,60%	48	39,30%	3,28
	X1.2	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia memudahkan	1	0,80%	11	9%	48	39,30%	62	50,80%	3,40

Variabel	Pernyataan		Skor Jawaban								Mean
			STS		TS		S		SS		
			1		2		3		4		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
		saya dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.									
	X1.3	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan.	1	0,80%	7	5,70%	56	45,90%	58	47,50%	3,40
	X1.4	Saya merasa kondisi lingkungan kerja mendukung konsentrasi dan produktivitas saya.	1	0,80%	9	7,40%	67	54,90%	45	36,90%	3,28
	X1.5	Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan saling mendukung.	3	2,50%	8	6,60%	68	55,70%	43	55,70%	3,24
	X1.6	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja.	6	4,90%	10	8,20%	54	44,30%	52	42,60%	3,25
	X1.7	Saya merasa kebijakan yang diterapkan instansi mendukung kenyamanan dan	2	1,60%	3	2,50%	69	56,60%	48	39,30%	3,34

Variabel	Pernyataan		Skor Jawaban								Mean
			STS		TS		S		SS		
			1		2		3		4		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
		kesejahteraan karyawan.									
	X1.8	Saya merasa peraturan kerja diterapkan secara adil dan konsisten kepada seluruh karyawan.	1	0,80%	10	8,20%	52	42,60%	59	48,40%	3,39
	X1.9	Saya merasa nilai dan budaya organisasi mendorong sikap kerja yang positif.	1	0,80%	7	5,70%	63	51,60%	51	41,80%	3,34
	X1.10	Saya merasa budaya organisasi membuat saya nyaman menjadi bagian dari instansi ini.	5	4,10%	6	4,90%	64	52,50%	47	38,50%	3,25
Mean Variabel											3,32
Standar Deviasi											0,70

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai rata-rata Lingkungan kerja sebesar 3,32, dengan nilai tertinggi (maksimum) 3,40 pada indikator X1.2 dan X1.3 yaitu pernyataan “Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas sehari-hari” dan “Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan” Sedangkan nilai terendah (minimum) adalah 3,24 terdapat pada indikator X1.5. Nilai ini menunjukan bahwa responden cenderung memiliki lingkungan kerja yang cukup baik, khususnya di Diektorat Infrastruktur Pembangunan Jika diinterpretasikan berdasarkan kategori skala likert,

maka nilai mean sebesar 3,32 berada pada kategori “sangat setuju”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Direktorat Infrastuktur Pembangunan pada umumnya setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan lingkungan kerja, meskipun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan agar lebih optimal dalam mendukung pengaruh kerja.

Table 4. Variabel *Work Of Balance* (X2)

Variabel	Pernyataan		Skor Jawaban								Mean
			STS		TS		S		SS		
			1		2		3		4		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
Wrok of Balance (X2)	X2.1	Saya mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	2	1,60 %	7	5,70 %	53	43,40 %	60	49,20 %	3,40
	X2.2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas pribadi di luar pekerjaan.	1	0,80 %	7	5,70 %	60	49,20 %	54	44,30 %	3,37
	X2.3	Saya dapat terlibat secara optimal dalam pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi.	1	0,80 %	3	2,50 %	65	53,30 %	53	43,40 %	3,39
	X2.4	Saya mampu menjaga keseimbangan fokus antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.	3	2,50 %	3	2,50 %	56	45,90 %	60	49,20 %	3,42
	X2.5	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.	2	1,60 %	8	6,60 %	57	46,70 %	55	45,10 %	3,35
	X2.6	Saya merasa kehidupan kerja dan kehidupan	3	2,50 %	8	6,60 %	63	52,10 %	47	38,80 %	3,27

		pribadi saya sama-sama memberikan kepuasan.									
Mean Variabel											3,37
Standart Deviasi											0,66

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai rata-rata *Work life Balance* sebesar 3,37, dengan nilai tertinggi (maksimum) 3,42 pada indikator X2. yaitu pernyataan “Saya mampu menjaga keseimbangan fokus antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan” yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini *work life balance* berperan penting dalam kepuasan bekerja. Sedangkan nilai terendah (minimum) adalah 3,27 terdapat pada indikato X2.8 yaitu pernyataan “Saya merasa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya sama-sama memberikan kepuasan” yang mengindikasikan *work life balance* mahasiswa pada aspek tersebut masih relative rendah. Jika diinterpretasikan berdasarkan kategori skala likert, maka nilai mean sebesar 3,37 berada pada kategori “sangat setuju”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di Direktorat Infrastruktur Pembangunan pada umumnya setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan *work life balance*, meskipun maasih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan agar lebih optimal dalam mendukung kepuasan bekerja.

Table 5. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan		Skor Jawaban								Mean
			STS		TS		S		SS		
			1		2		3		4		
			F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengaruh Kerja (Y)	Y.1	Saya merasa gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.	3	2,50 %	7	5,70 %	5 6	45,90 %	5 6	45,90 %	3,35
	Y.2	Saya merasa puas dengan sistem pemberian gaji atau kompensasi di tempat saya bekerja.	4	3,30 %	1	0,80 %	6 3	51,60 %	5 4	44,30 %	3,37
	Y.3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan	6	4,90 %	6	4,90 %	6 7	54,90 %	4 3	35,20 %	3,20

		menarik dan menantang.									
Y.4	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	1	0,80 %	6	4,90 %	6 0	49,20 %	5 5	45,10 %	3,39	
Y.5	Saya merasa atasan memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	1,60 %	6	4,90 %	6 0	49,20 %	5 4	44,30 %	3,36	
Y.6	Saya merasa atasan bersikap adil dan terbuka kepada karyawan.	1	0,80 %	6	4,90 %	6 7	54,90 %	4 8	39,30 %	3,33	
Y.8	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menantang.	6	4,90 %	6	4,90 %	6 7	54,90 %	4 3	35,20 %	3,20	
Y.9	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	1	0,80 %	6	4,90 %	6 0	49,20 %	5 5	45,10 %	3,39	
Y.10	Saya merasa atasan memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	1,60 %	6	4,90 %	6 0	49,20 %	5 4	44,30 %	3,36	
Mean Variabel										3,33	
Standar Deviasi										0,07	

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai proses belajar sebesar 3,33 dengan nilai tertinggi (maksimum) 3,39 pada indikator Y.4 san Y.9 yaitu pernyataan “Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.” Dan “Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya” yang menunjukan bahwa sebagian besar responden meyakini kemampuan dan keahlian berperan penting dalam kepuasan bekerja. Sedangkan nilai terendah (minimum) adalah 3,20 terdapat pada indikator Y3 dan Y8 yang menyatakan bahwa “Saya merasa pekerjaan yang saya

lakukan menarik dan menantang” dan “Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menantang” Jika diinterpretasikan berdasarkan kategori skala likert, maka nilai mean sebesar 3,33 berada pada kategori “ sangat setuju”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di Direktorat Infrastruktur Pembangunan pada umumnya setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan kepuasan bekerja dapat berjalan dengan baik.

Uji Mode Eksternal

1. *Convergent Validity*

Kriteria dari nilai *loading factor* untuk penelitian bersifat *confirmatory* harus $>0,70$ dan penelitian yang bersifat *exploratory* antara 0,60 sampai 0,70. Nilai outer loading sebesar 0,5 masih dapat dipertahankan apabila indikator tersebut relevan secara teoritis dan berkontribusi pada konstruk penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Hair et al. (2014), Chin (1998), serta Ghazali & Latan (2015) yang menyatakan bahwa $\text{loading factor} \geq 0,5$ masih dapat diterima dalam kondisi tertentu, terutama pada penelitian eksploratori atau tahap pengembangan model. Hasil dari nilai *loading factor* yang ada pada SmartPLS dapat dilihat pada gambar berikut.

Table 6. *Convergent Validity*

	X1 LINGKUNGAN KERJA	X2 WORK LIFE BALANCE	Y PENGARUH KERJA	Validitas
X1.1	0.536			Valid
X1.10	0.753			Valid
X1.2	0.645			Valid
X1.3	0.754			Valid
X1.4	0.793			Valid
X1.5	0.844			Valid
X1.6	0.650			Valid
X1.7	0.710			Valid
X1.8	0.514			Valid
X1.9	0.648			Valid
X2.2		0.682		Valid
X2.3		0.565		Valid

X2.4		0.600		Valid
X2.5		0.760		Valid
X2.6		0.702		Valid
Y1			0.847	Valid
Y2			0.688	Valid
Y3			0.935	Valid
Y4			0.680	Valid
Y5			0.634	Valid
Y6			0.864	Valid
Y8			0.669	Valid
Y9			0.677	Valid

2. *Composite Reliability*

Selain melakukan uji validitas, pengujian reabilitas juga penting dalam pengujian penelitian ini. Dalam pendekatan *Partial Least Square* (PLS), reabilitas diukur dengan dua indikator utama, yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari kumpulan indikator yang merepresentasikan suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* > 0.7 (Hair et al., 2014) dan *Cronbach's Alpha* < 0.5 (Ghozali, 2016).

Table 7. *Composite Reliability*

	Composite reliability (rho_a)	Cronbach's alpha
X1 LINGKUNGAN KERJA	0.892	0.875
X2 WORK LIFE BALANCE	0.684	0.680
Y PENGARUH KERJA	0.905	0.889

Berdasarkan tabel diatas, seluruh konstruk dalam model penelitian menunjukkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang memenuhi batas minimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini bersifat reliabel atau dapat dipercaya.

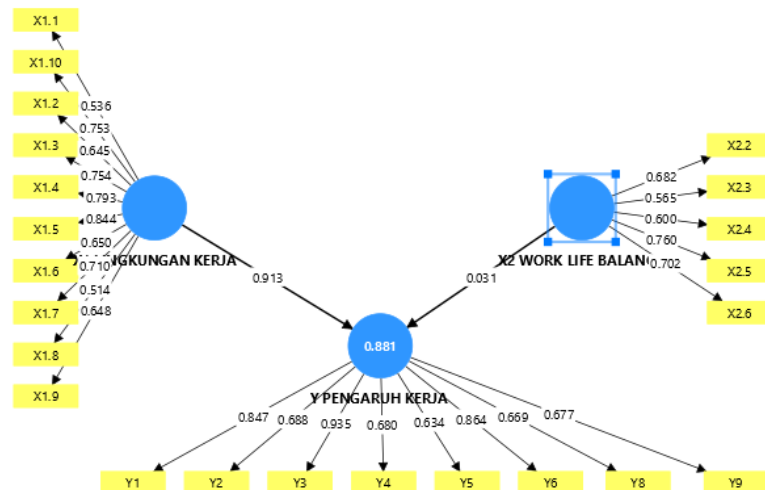
3. *Discriminant Validity*

Table 8. *Discriminant Validity*

	X1 LINGKUNGAN KERJA	X2 WORK LIFE BALANCE	Y PENGARUH KERJA
X1.1	0.536	0.438	0.460
X1.10	0.753	0.589	0.630
X1.2	0.645	0.586	0.564

X1.3	0.754	0.764	0.802
X1.4	0.793	0.576	0.721
X1.5	0.844	0.623	0.847
X1.6	0.650	0.557	0.647
X1.7	0.710	0.421	0.640
X1.8	0.514	0.613	0.468
X1.9	0.648	0.546	0.582
X2.2	0.551	0.682	0.509
X2.3	0.454	0.565	0.456
X2.4	0.485	0.600	0.540
X2.5	0.583	0.760	0.513
X2.6	0.652	0.702	0.575
Y1	0.844	0.623	0.847
Y2	0.741	0.508	0.688
Y3	0.834	0.684	0.935
Y4	0.570	0.525	0.680
Y5	0.575	0.451	0.634
Y6	0.816	0.773	0.864
Y8	0.603	0.511	0.669
Y9	0.611	0.635	0.677

Nilai cross loading yang dihasilkan dari analisis yang tertera dalam tabel diatas, menyimpulkan indikator telah memenuhi kriteria untuk validitas diskriminan atau *discriminant validity*. Hal tersebut dikarenakan masing-masing cross loading indikator bernilai lebih tinggi disbanding variabel lain.



Gambar 2. Loading Factor

Pada gambar diatas, terlihat bahwa terdapat nilai loading factor yang berada di bawah 0,60. Meskipun demikian, indikator tersebut masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan apabila memiliki relevansi teoritis dan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk penelitian, karena nilai loading factor $\geq 0,50$ masih dianggap dapat diterima dalam kondisi tertentu (Ghozali dan Latan, 2015).

Uji Model Struktural

1) Coefficient of Determination (R Square Test)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Model yang kuat ditunjukkan dengan nilai ≥ 0.67 ; model yang moderate ditunjukkan dengan nilai ≥ 0.33 dan model yang lemah ditunjukkan dengan nilai ≥ 0.19 (Ghozali, 2011). Nilai R Square pada model penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

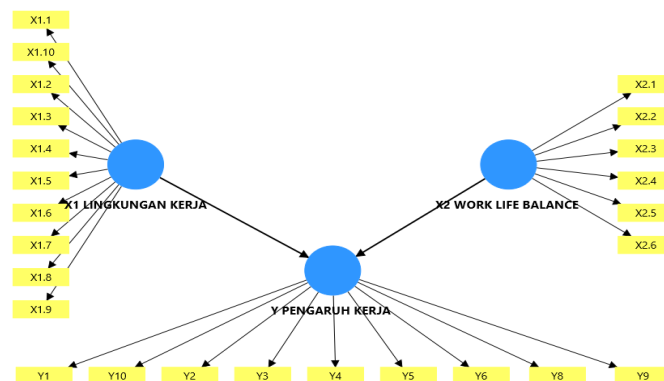
Table 9. R Square Test

Variabel Dependen	R-square
Y PENGARUH KERJA	0,875

Optimalisasi penggunaan memiliki nilai R Square sebesar 0.875 dapat diartikan bahwa validitas optimalisasi penggunaan model yang kuat (Hair et al., 2017)

2) Pengujian Hipotesis

Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat hubungan antar variabel laten melalui nilai *t statistic* yang di peroleh dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Untuk mengetahui signifikansi statistik antar variabel, dilakukan proses *bootstrapping* pada *SmartPLS*, yang terdapat pada gambar berikut:



Gambar 9. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau dengan tingkat keyakinan sebesar 95%, sehingga nilai *t statistic* yang diterima minimal harus lebih

dari 1.96. Hasil dari analisis *path coefficient*, nilai *t statistic*, dan *p value* yang diperoleh dari proses *bootstrapping SmartPLS* untuk model penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Table 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>	<i>Result</i> (>1.96)
H1	X1 -> Y	0.913	5.019	0,000	Signifikan
H2	X2 -> Y	0.301	4.861	0,000	Signifikan

Tabel diatas menunjukkan nilai yang dihitung dari *PLS Algorhtym* perhitungan *Structural Equation Modeling* (SEM) ini menganalisis dan mengevaluasi teori model yang dirumuskan untuk mendapatkan hasil spesifik dari efek dan hubungan antar variabel. Hal ini dapat memiliki potensi besar dalam mengembangkan model penelitian.

PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Pembangunan Infrastruktur BP Batam hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap pengaruh kerja dengan nilai *Path coefficient* = (0.913), *T* = (5.019) dan *P value* = (0.000). Artinya tingkat lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian ini membahas tentang menunjukkan bahwa *Work of balance* tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan bekerja. Hubungan ini signifikan dengan nilai *Path coefficient* = (0.561), *T* = (4.861) dan *P value* = (0.000), sehingga ini mendukung penelitian Ghinayati Rodhiyatu Aliya, Romat Saragih, (2020) tentang work-life balance dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Direktorat Pembangunan Infrastruktur, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang nyaman, mampu menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, *work life balance* juga terbukti menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk menjalankan perannya secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Kondisi tersebut mendorong terciptanya perasaan nyaman, semangat kerja yang tinggi, serta kepuasan yang lebih baik terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Secara simultan, lingkungan kerja dan work life balance memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif dan menyenangkan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki organisasi dan semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Direktorat Pembangunan Infrastruktur.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami dan menginterpretasikan hasil penelitian. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan Direktorat Pembangunan Infrastruktur sehingga hasil yang diperoleh merefleksikan kondisi pada lingkungan kerja tersebut dan belum dapat digeneralisasikan secara luas pada instansi atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.

Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan work life balance, dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Padahal, kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, serta peluang pengembangan karier yang tidak menjadi bagian dari model penelitian ini.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang mengandalkan persepsi responden. Oleh karena itu, terdapat kemungkinan terjadinya subjektivitas dalam pemberian jawaban, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada tingkat pemahaman, kejujuran, dan kondisi psikologis responden pada saat pengisian kuesioner.

Di samping itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Konsekuensinya, penelitian ini belum mampu menggambarkan perubahan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, work life balance, dan kepuasan kerja yang mungkin terjadi seiring berjalannya waktu.

Meskipun demikian, keterbatasan-keterbatasan tersebut tidak mengurangi nilai ilmiah penelitian ini, melainkan menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kajian yang lebih komprehensif melalui penambahan variabel penelitian, perluasan objek penelitian, serta

penggunaan metode dan pendekatan yang lebih beragam guna memperoleh hasil yang lebih mendalam dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Direktorat Pembangunan Infrastruktur disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penciptaan suasana kerja yang nyaman, serta penguatan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan penerapan kebijakan yang mendukung work life balance karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta penyediaan program yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, karyawan diharapkan dapat bekerja secara lebih optimal, produktif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Bagi karyawan, disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan dalam mengelola waktu dan tanggung jawab secara efektif sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga dengan baik. Kemampuan tersebut akan membantu karyawan dalam mengurangi tingkat stres kerja serta meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun stres kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan sektor yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian ilmiah mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alvionita, S., Marhalinda, & FEB Universitas Persada Indonesia Y.A.I. (2024). Analisa Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal: IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 112. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>

- Alvionita, V. D., Fitrianty, R., Rahayu, S., & STIE Mahardhika. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Klinik L'viors. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 1-1, 60-71. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. (2021). In *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)* (Vol. 2, Issue 1, pp. 182-191) [Journal-article]. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami->
- Arikunto, S., Sugiyono, Supriyanto, Machfudz, Umar, Ruqo'iyah, Jackson, S., & Mathis. (n.d.). *METODE PENELITIAN*.
- Lestari, S. D. (2021). Optimasi Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bp Batam. In *Proposal Riset Mahasiswa*.
- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal). (2019). In *Majalah Ilmiah Solusi: Vol. Vol. 17, No. 3* [Journal-article].
- Priyatno, S., Rijanti, T., & Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang. (2024). The effect of work life balance and work environment on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable: a study of employees at Perumda Tirta Moedal in Semarang City. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2, pp. 8546-8569) [Journal-article]. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Pitoyo, D. J., 1, Handayani, W. P. P., 2*, & Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* (Vols. 9-9, Issue 2, pp. 152-159) [Journal-article]. <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Pratomo, D. J., NPM. 18810182. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dengan Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Tegowanu Pada Masa Pandemi Covid-19. In *UNIVERSITAS PGRI SEMARANG*.

- Rauda, S. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang (By Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang).
- Rodhiyatu Aliya, G., Saragih, R., & Universitas Telkom Bandung. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. In *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* (Vol. 4, Issue 3, p. 84).
- Sahlan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah Sembilan Bintang Madang Suku 1 Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(1), 23–29. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i1.52>
- Sodikin, R. (2019). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Adot Bersaudara Di Kabupaten Siak. In *Program Studi Manajemen* [Thesis].
- Sorongan, F. A. & Perbanas Institute. (2019). Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance : Dampaknya terhadap Kepuasan kerja / Work environment and Work-Life balance: Impact on job satisfaction. In *Jurnal Manajemen Dan Perbankan* (Vol. 6, Issue 2, pp. 11–12).
- Tanuwiayaya, M. W. & Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Cv Jia Li. In *Agora* (Vol. 7, Issue 2).
- Wijayanto, N. W., 1, Suroto, Wahyuni, I., Mahasiswa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro, & Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro. (2020). Hubungan Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr. R. Soedjati Kabupaten Grobogan. In *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* (Vols. 8–8, Issue 5, pp. 652–653) [Journal-article]. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Work life balance and job satisfaction of Lecturer in Faculty of Economics and Business UNJANI. (2021). In *International Journal of Science, Technology & Management* [Journal-article]. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Yadi, H., Nurliza, & Maswadi. (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap pada PT. Riau Agrotama Plantation Kapuas Hulu Estate Kec. Silat Hilir Kab. Kapuas Hulu. In Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas

Tanjungpura, *Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Tanjungpura*
[Journal-article].