

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT TELKOM INDONESIA (PERSERO) TBK DIVISI TELKOM REGIONAL V MAKASSAR

Sulfa Hikma Dewi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar ^{1*}

Anwar; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar ²

M.Ikhwan Maulana Haeruddin; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar ³

Agung Widhi Kurniawan; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar ⁴

*Correspondence: sulfahikmadewi14@gmail.com, anwar@unm.ac.id, ikhwan.maulana@unm.ac.id, agung234wk@yahoo.com.

ABSTRACT

Keywords:

Work-Life Balance,
Lingkungan Kerja,
Kepuasan Kerja,
Karyawan.

Article Info:

Received: 17/04/2026

Revised: 27/05/2026

Accepted: 11/06/2026

Published: 18/09/2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Divisi Telkom Regional V Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-life balance* dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

How to cite:

Dewi, S. H., Anwar, Haeruddin, M. I. M., & Kurniawan, A. W. (2026). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Divisi Telkom Regional V Makassar. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(6), 175–188. <https://doi.org/10.47353/sinomika.v4i6.738>

Introduction

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting karena berkaitan dengan motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan dalam organisasi.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Divisi Telkom Regional V Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Perkembangan teknologi yang cepat serta target kerja yang harus dicapai mengharuskan

karyawan bekerja secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan serta persepsi mereka terhadap lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Divisi Telkom Regional V Makassar.

Literature Review

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Keseimbangan ini penting untuk mengurangi konflik peran serta meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *Two Factor Theory* dari Herzberg yang menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Indikator *work-life balance* meliputi *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* (McDonald & Bradley, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory* dari Blau yang menjelaskan bahwa karyawan akan memberikan respon positif ketika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Indikator lingkungan kerja terdiri dari suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas kerja (Purnami & Mudiarta, 2019).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari kesesuaian antara harapan dan kondisi yang diterima di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan *Spillover Theory* yang menjelaskan bahwa pengalaman dalam kehidupan kerja dapat memengaruhi kehidupan pribadi maupun sebaliknya. Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja (Ramadhani & Mujiati, 2020).

Hipotesis Penelitian

H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : *Work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Divisi Regional V Makassar. Data penelitian diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Divisi Regional V Makassar yang berjumlah 312 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 76 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Variabel *Work-Life Balance* diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Variabel Lingkungan Kerja diukur melalui indikator suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas kerja. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja diukur melalui indikator pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r -tabel dan signifikan pada taraf 5%. Selain itu, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS yang meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y adalah Kepuasan Kerja Karyawan, X_1 adalah *Work-Life Balance*, X_2 adalah Lingkungan Kerja, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, dan e adalah error atau kesalahan pengganggu.

Results and Discussion

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Divisi Regional V Makassar yang berlokasi di Jalan A.P. Pettarani No. 2, Kota Makassar. Proses pengumpulan data dilakukan pada tahun 2026 dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 76

responden yang telah ditentukan berdasarkan perhitungan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 312 karyawan. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SPSS untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	39	51,32%
Perempuan	37	48,68%
Total	76	100%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	30	39,47%
D3	7	9,21%%
S1	36	47,37%
S2	3	3,95%
Total	76	100%
Masa Kerja	Jumlah	Persentase
2-5 Tahun	18	23,68 %
5-10 Tahun	22	28,95 %
>10 Tahun	36	47,37 %
Total	76	100%
Status Karyawan	Jumlah	Persentase
Tetap	38	50%
Kontrak	38	50%
Total	76	100%

Sumber: diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, pada bagian jenis kelamin dapat diketahui bahwa dari total 76 karyawan, jumlah karyawan laki-laki yaitu sebesar 51,32% dan jumlah karyawan perempuan yaitu sebesar 48,68%. Dan pendidikan Terakhir dari 76 karyawan diketahui pendidikan terakhir mayoritas adalah S1 sebesar 67,11%, SMA/SMK sebesar 21,05%, S2 sebesar 7,89% dan D3 sebesar 3,95%. Dengan masa kerja dari 76 karyawan diketahui bahwa masa kerja 2-5 tahun sebesar 23,68%, masa kerja 6-10 tahun sebesar 28,95% dan masa kerja yang lebih dari 10 tahun sebesar 47,37%. Status kariyawan dari 76 karyawan terdapat karyawan tetap sebesar 50% dan karyawan kontrak sebesar 50%.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Korelasi dengan total	Sig. (2-tailed)	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,795	0	0.225	Valid
X1.2	0,853Y	0	0.225	Valid
X1.3	0,792	0	0.225	Valid
X1.4	0,883	0	0.225	Valid
X1.5	0,805	0	0.225	Valid
X1.6	0,808	0	0.225	Valid
X1.7	0,851	0	0.225	Valid

X2.1	0,648	0	0.225	Valid
X2.2	0,769	0	0.225	Valid
X2.3	0,700	0	0.225	Valid
X2.4	0,721	0	0.225	Valid
X2.5	0,667	0	0.225	Valid
X2.6	0,649	0	0.225	Valid
X2.7	0,746	0	0.225	Valid
Y.1	0,653	0	0.225	Valid
Y.2	0,738	0	0.225	Valid
Y.3	0,621	0	0.225	Valid
Y.4	0,802	0	0.225	Valid
Y.5	0,754	0	0.225	Valid
Y.6	0,714	0	0.225	Valid
Y.7	0,743	0	0.225	Valid
Y.8	0,867	0	0.225	Valid
Y.9	0,749	0	0.225	Valid
Y.10	0,706	0	0.225	Valid
Y.11	0,720	0	0.225	Valid

Sumber: diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r-tabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0,922	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,888	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,943	Reliabel

Sumber: diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

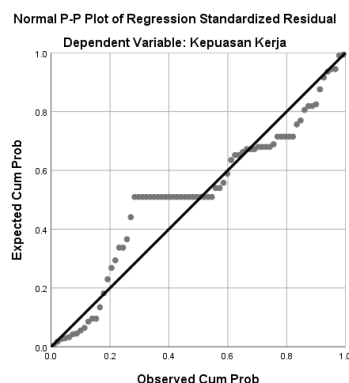
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.3649184
	Std. Deviation	2.53376495
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.085
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 25, 2026



Gambar 1 P-P Plot Normalitas

Sumber : Output SPSS 25, 2026

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.844	1.779		1.599	.114		
	Work-Life Balance	.649	.148	.412	4.393	.000	.268	3.729
	Lingkungan Kerja	.785	.138	.532	5.676	.000	.268	3.729

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 25, 2026

Nilai Tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

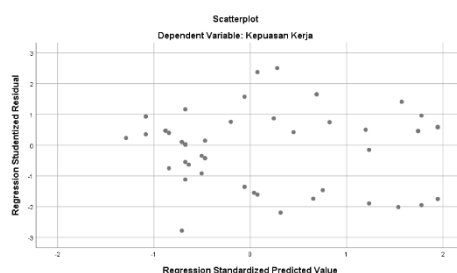
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.893	1.296	4.547	.000
	X1	-36.298	50.956	-.135	.479
	X2	-67.722	45.610	-.282	.142

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Output SPSS 25, 2026



Gambar 2 Hasil Uji heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS 25, 2026

Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pola tertentu pada sebaran residual serta nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 7 Hasil Uji linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work-life Balance	Between Groups	(Combined)	972.347	8	121.543	24.449	.000
		Linearity	921.611	1	921.611	185.388	.000
		Deviation from Linearity	50.736	7	7.248	1.458	.197
	Within Groups		333.074	67	4.971		
	Total		1305.421	75			

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	877.556	8	109.694	17.177	.000
		Linearity	782.713	1	782.713	122.566	.000
		Deviation from Linearity	94.843	7	13.549	2.122	.053
	Within Groups		427.865	67	6.386		
	Total		1305.421	75			

Sumber : Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *work-life balance* $0,197 > 0,05$ dan Lingkungan Kerja $0,053 > 0,05$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan linear terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.117	2.654		.421
	Work-life Balance	1.025	.176	.630	5.833
	Lingkungan Kerja	.463	.196	.255	2.364
					Sig.
					.675
					.000
					.021

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y=Kepuasan Kerja

X_1 = *Work-Life Balance*

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien Regresi

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,117 (sig. 0,675) menunjukkan bahwa ketika variabel *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 1,117.
2. *Work-Life Balance* memiliki koefisien regresi 0,108 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik *work-life balance* karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi 0,790 dengan signifikansi $0,021 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial) *Work-Life Balance*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	4.179	2.388	1.750	.084
	<i>Work-Life Balance</i>	1.368	.103	.840	.400

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $13,330 > t$ tabel 1,993 dan sig. $0,000 < 0,05$. Koefisien B sebesar 1,368 menunjukkan bahwa peningkatan *Work-Life Balance* akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial) *Lingkungan Kerja*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.501	3.179		.787	.434
	Lingkungan Kerja	1.406	.134	.774	10.527	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung $10,527 > t$ tabel 1,993 dan sig. $0,000 < 0,05$. Koefisien B sebesar 1,406 menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	948.899	2	474.449	97.146	.000 ^b
	Residual	356.522	73	4.884		
	Total	1305.421	75			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-Life Balance

Sumber : Output SPSS 25, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $97,146 > F$ tabel 3,122 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.719	2.20995

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Nilai R Square sebesar 0,727 menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 72,7% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 27,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,719

menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang tetap tinggi setelah dilakukan penyesuaian.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Idris dan Hasbiah (2023) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Telkom Regional VII Makassar. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah sehingga lebih nyaman dalam bekerja. Secara teoritis, hasil ini mendukung *Spillover Theory* yang menjelaskan bahwa pengalaman positif dalam kehidupan pribadi dapat terbawa ke lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aliya dan Saragih (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga mendukung *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, karyawan akan memberikan timbal balik berupa sikap positif dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu berupa keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini konsisten dengan penelitian Aliya dan Saragih (2020) serta Pitoyo dan Handayani (2022) yang menyatakan bahwa kombinasi *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan.

Conclusion

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Divisi Telkom Regional V Makassar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Keseimbangan tersebut membantu karyawan mengurangi stres, meningkatkan kenyamanan kerja, dan menjaga motivasi dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih puas, semangat, dan loyal terhadap perusahaan.
3. *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Divisi Telkom Regional V Makassar.

REFERENCES

- Agung, W. K., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi)*.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Telkom Divisi Telkom Regional Iii Jawa Barat. *Jimea Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 84–95. [Https://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/291](https://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/291)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Aprelyani, S. (2024). *Determinasi Kepuasan Kerja : Motivasi Kerja , Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(1), 25–30.
- Blau, M. (1983). *Exchange And Power In Social Life*.
- Deconinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2004). *Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction And Supervisor Satisfaction In A Model Of Turnover Intentions*. *Journal Of Business Research*, 57(3), 225–231.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). *Social Role Theory*. Dalam P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook Of Theories Of Social Psychology*.
- Fatwa Mosyani, R., & Riyanto, S. (2020). The Effect Of Work-Life Balance And Employee Satisfaction On Employee Loyalty Ofgpret Studio. *Iosr Journal Ofhumanities And Social Science (Iosr-Jhss)*, 25(1), 59–63. [Https://Doi.Org/10.9790/0837-2501015963](https://Doi.Org/10.9790/0837-2501015963)
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1 4. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–8.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program Ibm Spss25*.
- Idris, A. A., & Hasbiah, S. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Shared Service Pt. Telkom Regional Vii Makassar. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1661–1668. [Https://Doi.Org/10.54443/Sinomika.V1i6.897](https://Doi.Org/10.54443/Sinomika.V1i6.897)
- Ir, P., & Tarumingkeng, R. C. (2025). *Two-Factor Theory Herzberg*.
- Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). *The Effect Of Work-Life Balance And Work Environment On Employee Job Satisfaction. Golden Ratio Of Data In Summary*, 4(2), 688–693. [Https://Doi.Org/10.52970/Grdis.V4i2.658](https://Doi.Org/10.52970/Grdis.V4i2.658)
- Marsyanda, E. O., Rozaq, K., & Surabaya, U. N. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening*. 12, 607–621.
- Marta, M. S., & Budi, B. (2020). Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. *Manajerial*.
- Nawarcono, W., & Setiono, A. (2021). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*. 161–174.
- Nunga. (2025). *Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Pln (Persero) Up3 Kupang*

- The Impact Of Work Environment And Training On Employee Job*. 1617–1626.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.V9i2.17794>
- Purnami, & Mudiarta, U. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 8(9), 5611–5631.
- Puspitawati, & Mujiati. (2023). *Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Mengwi*. 12(5), 460–480.
- Rapingah, S., Sugiarto, M., Sabir, M., Haryanto, T., Nurmalasari, N., Gaffar, M. I., & A. (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian Buku Ajar*.
- Rawani, G. A., Lubis, F. A., Islam, U., & Sumatera, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen Pada Pt . Telkom Akses Medan*. 5, 8147–8152.
- Sabid, N. A., & Fitrianingrum, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (The Influence Of Work Environment And Work-Life Balance On Job Satisfaction)*. 6(2), 317–335.
- Setyarsih, E. (2022). *Fenomena Makelar Kost Dalam Sudut Pandang Sosio-Ekonomi Ditinjau Dari Teori Pertukaran Peter Michael Blau*.
- Staines, G. L. (1980). *Spillover Versus Compensation: A Review Of The Literature On The Work–Family Interface*. *Human Relations*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Suryatri, & Kurniasih. (2016). *Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Bagian Sales/ Penjualan Di Pt Telkom Indonesia Tbk*. 5(1997), 85–90.
- Syahroni, F. A., Nuringwahyu, S., Krisdianto, D., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, F. I., Islam, U., Mt, J., Malang, H., Universitas, L., Malang, I., Mt, J., & Malang, H. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan*. 10(2), 128–135.
- Tharfiq, M., Yusuf, M., & Aprianti, K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Daerah Bima*. 3, 114–125.
- Tumbelaka, D. O., Taroreh, R. N., Sumarauw, J. S. B., By, M., Culture, O., Sma, I. N., South, N., Teachers, H., Tumbelaka, D. O., Taroreh, R. N., & Sumarauw, J. S. B. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Guru Sma Negeri 1 Halmahera Selatan*. 9(2), 189–200.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). *Vroom's Expectancy Models And Work-Related Criteria: A Meta-Analysis*. *Journal Of Applied Psychology*, 81(5), 575–586.
- Veronika, V., Komari, N., Karsim, K., Fauzan, R., & Saputra, P. (2025). *Pengaruh Lingkungan*

- Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Indonesia Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(06), 708–726. <https://doi.org/10.58812/Jmws.V4i06.2288>
- Wajdi, D. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Wardhani, N. K., & Ali, A. J. (2025). *The Effect Of Work Environment And Work-Life Balance On Job Satisfaction And Organizational Commitment In Millennial Employees* 5013. 13(6), 5013–5024. <https://doi.org/10.37641/Jimkes.V13i6.4200>
- Wiranawata, H., Adriant, R., & Anita, F. (2022). *The Effect Of Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Work Productivity In The Batu Kuning Type A Terminal Service Unit – Oku Sumsel Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning – Oku Sumsel*. 1(1), 37–56.
- Wulansari, O. D. (2023). Elephant Calves. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance , Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Xyz*. 6, 120–131.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung*.