

Kepuasan Kerja Ditinjau dari *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin pada PT. Surya Buana Wisata

Andira Shela Herawati¹, Siti Maryam², Istiqomah³

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta¹²³⁾

andirashela@gmail.com

ABSTRACT

Employee job satisfaction is a crucial issue in HR management because it influences work-life balance, the work environment, and discipline within the company. This study aims to determine and analyze the influence of work-life balance, the work environment, and discipline on employee job satisfaction at PT. Surya Buana Wisata. The research method used is descriptive quantitative research. The population of this study was all 40 employees of PT. Surya Buana Wisata. The entire population of 40 employees was sampled using a saturated sampling technique. The research data consisted of primary and secondary data collected through observation, documentation, questionnaires, and interviews. The data analysis techniques used were the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test), and the coefficient of determination test (R^2 test) with data analysis using SPSS. The results of this study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Surya Buana Wisata. The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Surya Buana Wisata. Discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Surya Buana Wisata. The results of the multiple linear regression analysis revealed that discipline had the largest regression coefficient (0.577), indicating its most dominant contribution to increasing job satisfaction compared to other variables.

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

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan suatu masalah penting dalam manajemen SDM karena mempengaruhi *work life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Surya Buana Wisata yang berjumlah 40 karyawan. Melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 40 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian ini berupa data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi (uji R^2) dengan analisis data menggunakan perangkat SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata. Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa, disiplin memiliki koefisien regresi terbesar (0,577), menunjukkan

kontribusi yang paling dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dibandingkan variabel lainnya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Work life balance*, Lingkungan Kerja, Disiplin.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas organisasi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Pada dasarnya setiap orang yang berkerja akan mengharapkan kepuasan yang diperoleh dari tempat kerja sesuai dengan kinerjanya. Tingkat kepuasan kerja setiap orang sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja ditentukan oleh terdapatnya rasa menyukai atau tidak menyukai yang timbul dari diri pekerja terhadap beragam sisi dari pekerjaannya, serta proses adaptasi diri dengan lingkungan dan hubungan sosialnya di lingkungan eksternal pekerjaan (Safitri & Santoso, 2022). Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menyukai situasi kerja dan menunjukkan sikap positif dalam menuntaskan pekerjaan yang sudah diamanahkan.

Kepuasan kerja menurut (Sa'daah, Rahmawati, Aprilia, 2021) sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Jadi kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena jika karyawan suka dengan pekerjaan maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Kepuasan kerja menurut Putri & Supriadi, (2022) menjelaskan bahwa suatu keadaan emosional yang memungkinkan seseorang menyukai dan menikmati pekerjaannya. Semangat kerja, disiplin, dan kinerja karyawan mencerminkan sikap ini.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Work life balance*. *Work life balance* menurut Rampi *et al.*, (2024) sebagai keseimbangan dalam berkerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan memiliki beberapa masalah contoh dalam waktu bekerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang terlalu lama sehingga mengakibatkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan yang membuat karyawan cenderung merasa kurang fokus dan sering berbuat kesalahan dalam bekerja. *Work life balance* ini akan dapat memungkinkan seseorang mengarah kepada penurunan kinerja apabila keseimbangan tidak dapat terjadi. Ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan diluar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja Jannah *et al.*, (2022). *Work life balance* sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan

pengembangan spiritual. *Work life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Tidak jarang karyawan kini telah menyadari betapa pentingnya *Work life balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya Rahman *et al.*, (2021).

Selain *Work life balance*, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan salah satu hal yang untuk diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melalui proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawannya. Lingkungan kerja menurut Rulianti & Nurpribadi, (2023) segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Kepuasan Kerja Menurut (Saputra, 2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebuah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan sebagai fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan itu sendiri kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Yuliantini & Santoso, 2020). Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut (Fenianti & Nawawi, 2023) adalah tingkat kehadiran, prosedur kerja, kepatuhan kepada atasan, kesadaran kerja, dan tanggung jawab. Disiplin kerja didefinisikan sebagai rasa sadar serta kemauan individu untuk mengikuti standar perusahaan serta norma kehidupan bersosial yang diterapkan (Safitri & Santoso, 2022). Sederhananya disiplin kerja suatu sikap seseorang dalam mentaati atas aturan dan norma yang ditetapkan perusahaan dimana hal itu akan sangat mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Surya Buana Wisata, yang dikenal dengan merek Surya Madina, menjadi perusahaan penyelenggara perjalanan ibadah umroh dan haji yang berdiri sejak tahun 2014. Didirikan oleh tokoh-tokoh seperti Ustadz Muinudinillah Basri, Ustadz Rohadi Widodo, dan Ustadz H. Sakidi SE, Ak, M.Si, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dalam memuliakan tamu Allah. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT Surya Buana Wisata menerapkan kebijakan *Work life balance* yang fleksibel dan mendukung bagi seluruh karyawan. Hal ini mencakup pemberian waktu kerja yang fleksibel (*flexitime*), opsi bekerja *hybrid* atau *remote* di hari tertentu, serta dukungan cuti yang memadai untuk urusan pribadi dan keluarga. Kebijakan ini dirancang untuk memotivasi karyawan dan memastikan

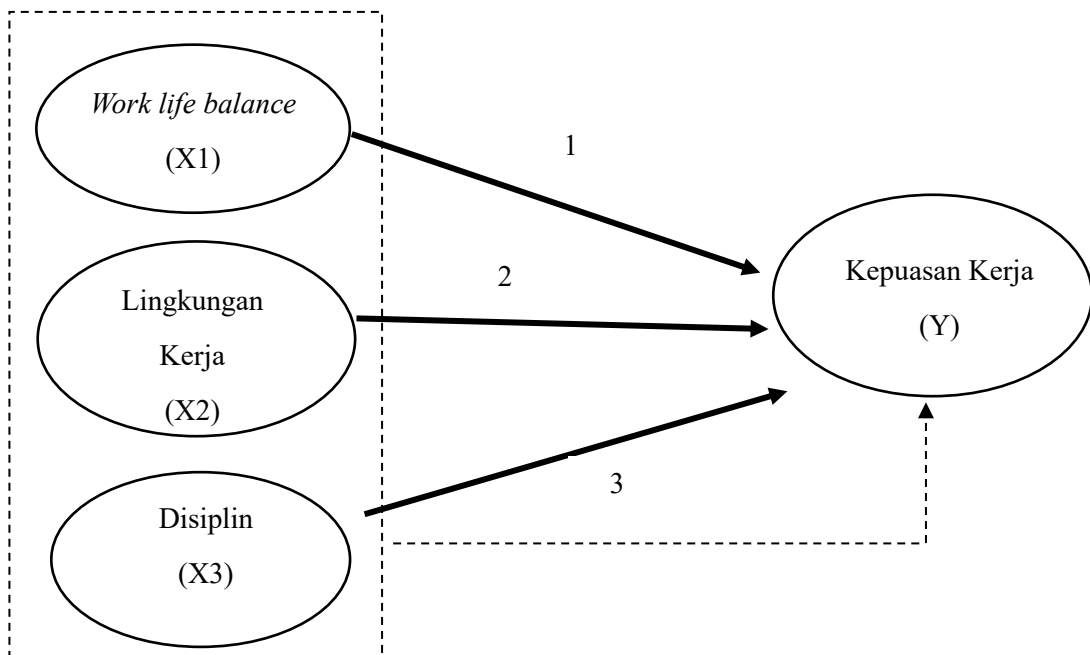
mereka merasa memiliki kontrol atas waktu dan kehidupannya, serta dihargai atas kontribusinya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Surya Buana Wisata dengan usia 21-35 tahun. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 40 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Instrumen penelitian terdiri dari empat variabel:

1. *Work life balance* (X_1) dengan 5 indikator versi (Chaeria *et al.*, 2024)
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan 5 indikator versi (Thalibana, 2022)
3. Disiplin (X_3) dengan 5 indikator versi (Suryadi & Karyono, 2022)
4. Kepuasan Kerja (Y) dengan 5 indikator versi (Harahap & Tirtayasa, 2020)



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data pada setiap variabel penelitian yang ditinjau melalui nilai mean, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum sebagai indikator persebaran data. Pengujian ini dilakukan untuk membantu peneliti memahami karakteristik serta kondisi data dari variabel variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai data, seperti nilai rata-rata, nilai minimum, dan nilai maksimum.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work life balance (X_1)	40	13	23	19,20	2,420
Lingkungan Kerja (X_2)	40	14	25	19,80	2,544
Disiplin (X_3)	40	14	23	19,40	2,520
Kepuasan Kerja (Y)	40	15	25	19,80	2,554
Valid N (Listwise)	40				

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1 hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean. Variabel *Work life balance* (X_1) memiliki standar deviasi sebesar 2,420 lebih kecil dibandingkan nilai mean 19,20. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki standar deviasi sebesar 2,544 lebih kecil dibandingkan nilai mean 19,80. Variabel Disiplin (X_3) memiliki standar deviasi sebesar 2,520 lebih kecil dibandingkan nilai mean 19,40. Variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki standar deviasi sebesar 2,554 lebih kecil dibandingkan nilai mean 19,80.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov-Test dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Jika nilai Asymp. Sig. lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05, maka data telah berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Sig	Standar r	Keterangan n
0,134	0,070	0,05	Normal

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov-Test pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk melihat tingkat korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya menjadi terganggu.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,307	3,254	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,995	1,004	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin	0,308	3,246	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Variabel *Work life balance* memiliki nilai Tolerance sebesar 0,307 dan VIF sebesar 3,254, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,995 dan VIF sebesar 1,005, sedangkan variabel Disiplin memiliki nilai Tolerance sebesar 0,308 dan VIF sebesar 3,246. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antarvariabel independen tidak terdapat hubungan linear yang berlebihan, sehingga model regresi memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah residual dari model yang terbentuk memiliki varians yang konstan.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,278	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,093	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin	0,639	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi koefisien variabel independen berada di atas 0,05, yaitu sebesar 0,278 untuk *Work life balance*, 0,093 untuk Lingkungan Kerja, dan 0,639 untuk Disiplin, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) yaitu *Work life balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin (X_3) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	-6,315	0,727
<i>Work life balance</i>	0,372	0,049
Lingkungan Kerja	0,393	0,026
Disiplin	0,577	0,047

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -6,315 + 0,372X_1 + 0,393X_2 + 0,577X_3.$$

Nilai konstanta sebesar -6,315 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka nilai variabel dependen adalah sebesar -6,315.

Koefisien regresi variabel *Work life balance* sebesar 0,372 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work life balance* akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,372, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,393 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,393, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Koefisien regresi variabel Disiplin sebesar 0,577 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,577, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	248,255	3	82,752	484,771
Residual	6,145	36	0,171	
Total	254.400	39		

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 484,771 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work life*

balance, Lingkungan Kerja, dan Disiplin secara bersama-sama memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan perubahan Kepuasan Kerja.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	B	T _{hitung}	Standar	Keterangan
(Constans)	-6,315	-8,680		
<i>Work life balance</i>	0,372	7,548	0,05	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	0,393	15,073	0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin	0,577	12,190	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 7,548 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik *Work life balance*, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 15,073 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin memiliki nilai t hitung sebesar 12,190 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,988	0,976	0,413

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Nilai R Square sebesar 0,976 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 97,6%, sedangkan sisanya sebesar 2,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan perubahan Kepuasan Kerja berada pada kategori sangat kuat, sehingga kontribusi *Work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap model sangat besar.

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata ($t = 7,548$; $sig = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Budiharjo *et al.*, 2022) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Primatexco Indonesia. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Chaeria *et al.*, 2024) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta. Lalu temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Napitulu *et al.*, 2025) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 15,073$; $sig = 0,000$). Koefisien regresi sebesar 0,393 mengindikasikan bahwa perbaikan pada fasilitas fisik maupun suasana non-fisik di PT. Surya Buana Wisata berkontribusi langsung pada kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rulianti & Nurpribadi, 2023) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Saputra, 2021) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Azzahra *et al.*, 2024) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata

Variabel Disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 12,190$; $sig = 0,000$). Menariknya, dalam model penelitian ini, Disiplin merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa penegakan aturan dan ketaatan terhadap prosedur kerja menjadi faktor utama yang mendorong kepuasan karyawan di PT. Surya Buana Wisata.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Travelmart Jakarta Pusat. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Fenianti & Nawawi, 2023) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. Lalu temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Safitri & Santoso, 2022) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh *Work life balance*: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat secara nyata.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja: Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Suasana kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan antar-rekan kerja, menjadi faktor penting yang membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja.
3. Pengaruh Disiplin: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ketaatan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan menciptakan keteraturan yang mendukung efektivitas kerja karyawan.
4. Variabel Dominan: Dari hasil analisis regresi linear berganda, variabel Disiplin memiliki koefisien regresi terbesar yaitu 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin merupakan faktor yang paling dominan atau paling kuat kontribusinya dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.
5. Kontribusi Model: Ketiga variabel independen (*Work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,976 (97,6%), sedangkan sisanya sebesar 2,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan kepada manajemen PT. Surya Buana Wisata adalah:

1. Mempertahankan dan Mengoptimalkan Kedisiplinan
Mengingat disiplin adalah faktor yang paling dominan, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan konsistensi dalam penegakan aturan. Pemberian *reward* bagi karyawan yang disiplin dan evaluasi berkala terhadap SOP dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja lebih lanjut.
2. Peningkatan Fasilitas Lingkungan Kerja
Meskipun sudah baik, perusahaan perlu memperhatikan aspek pemeliharaan fasilitas kerja dan keharmonisan hubungan internal. Lingkungan yang nyaman

akan meminimalisir kejenuhan kerja dan menjaga performa karyawan tetap stabil.

3. Mendukung Keseimbangan Kehidupan Kerja *Work life balance*
Perusahaan dapat memberikan perhatian lebih pada beban kerja agar karyawan tetap memiliki waktu yang berkualitas di luar pekerjaan. Hal ini bisa dilakukan melalui pengaturan jadwal yang adil atau pemberian cuti yang terencana, sehingga karyawan terhindar dari burnout.
4. Saran bagi Peneliti Selanjutnya
Mengingat nilai determinasi sudah sangat tinggi (97,6%), peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mengisi sisa 2,4% tersebut, seperti variabel kompensasi, kepemimpinan, atau pengembangan karier, guna memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Safitri, N., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 595–605. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>
- Br Tarigan, R. M., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2853–2861. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.920>
- Budiharjo, A., Din Jannah, K., & Ariska Puspita Rani, E. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset*, 277–288.
- Chaeria, A. A., Kerja, K. K., Karyawan, K., & Kerja, M. (2024). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE , EMPLOYEE ENGAGEMENT , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TRANSCOSMOS THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE , EMPLOYEE ENGAGEMENT , AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION IN PT TRANSCOSMOS INDONESIA EMPLO*. 3(2), 120–138.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Karimah Azzahra, W., Wijaya, F., & Abdul Aziz Mubarak, D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung*.
- Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati, D. Aprilia. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN JOMBANG*.
- Manajerial dan Kewirausahaan, J., Tony Nawawi, M., & Korespondensi, P. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP*

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS TOYOTA DI JAKARTA BARAT. 05(03), 611–618.

- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Rahman, R. A. Z. B. W. F. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*.
- Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., Wenas, R. S., Balance, P. W., Organisasi, K., & Motivasi, D. A. N. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SUTANRAJA AMURANG. 12(1), 943–953.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. In *Jurnal Manajemen Oikonomia* (Vol. 29, Number 2).