

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Salah Satu UPT TPA Wilayah Sukabumi

Mardiahtun Nisa¹, Mochamad Vrans Romi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Jenderal Achmad Yani (UNJANI) ¹²

mardiahtunnisa_21p211@mn.unjani.ac.id¹, vransromi@gmail.com²

ABSTRACT

Job satisfaction is important in supporting productivity at UPT TPA Sukabumi. Employees who feel happy tend to be more motivated and loyal. Based on various studies, the main factor influencing job satisfaction is the harmonization between career demands and individual life (work-life balance). However, non ASN employees face obstacles such as uncertain job status, lack of facilities, uneven division of work time, and poor communication. This study analyzes how much effect work-life balance and workplace environment have on job satisfaction of non-ASN employees through a quantitative approach. Data analysis was conducted by analyzing multiple regression supported using SPSS. Data was obtained from 33 non-ASN employees by conducting observations, interviews, and distributing questionnaires, using a semantic differential scale. The results of the study indicate that both separately and simultaneously, work life balance and work environment have a positive and significant influence on job satisfaction of employees. That is, when the balance between personal life and work is achieved and the work environment conditions are supportive, the level of employee job satisfaction will also increase significantly.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, Non-ASN Employees*

ABSTRAK

Kepuasan kerja penting dalam mendukung produktivitas di UPT TPA Sukabumi. Pegawai yang merasa senang cenderung lebih termotivasi dan loyal. Berdasarkan berbagai hasil studi, faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja merupakan harmonisasi di antara tuntutan karier dan kehidupan individu (*work life balance*). Namun demikian, pegawai non-ASN menghadapi kendala seperti status pekerjaan yang tidak pasti, kurangnya fasilitas, pembagian waktu kerja yang tidak merata, dan komunikasi yang buruk. Penelitian ini menganalisis seberapa besar efek dari keseimbangan antara kehidupan kerja dan lingkungan tempat kerja pada kepuasan kerja pegawai non-ASN melalui pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menganalisis regresi berganda yang didukung menggunakan SPSS. Data diperoleh dari 33 pegawai non-ASN dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, menggunakan skala *semantic differential*. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa baik secara terpisah maupun bersamaan, *work life balance* dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pegawai. Artinya, ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tercapai serta kondisi lingkungan kerja mendukung, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pun akan meningkat secara nyata.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan Non-ASN*

PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia adalah elemen penting dalam meraih tujuan Perusahaan. Karena peran mereka sangat menentukan arah perkembangan dan pencapaian visi perusahaan, jika sumber daya manusia di dalam organisasi mampu terus berkembang dengan baik hal ini akan sejalan dengan semakin baik juga perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut (Prasetyo dkk, 2021).

Menurut Survei Angkatan Kerja Nasional, menunjukkan bahwa pada bulan Agustus 2024 terdapat 152,11 juta tenaga kerja, bertambah 4,4 juta dibandingkan Agustus 2023. Persentase partisipasi angkatan kerja juga naik 1,15% dibandingkan tahun lalu (<https://www.bps.go.id/>). Namun, menurut survei suara.com sekitar 65% pekerja merasa beban kerja mereka mengganggu kehidupan pribadi, dan 72% menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja mereka belum optimal untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas. Fenomena ini mengindikasikan bahwa harmoni antara aktivitas profesional dan kehidupan pribadi, serta suasana kerja, dapat memperbaiki kepuasan kerja pegawai.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Wilayah Sukabumi adalah lembaga pemerintah daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 118 Tahun 2028 untuk mengelola lingkungan hidup di Wilayah Sukabumi. Fokus kerja Dinas Lingkungan Hidup meliputi pengelolaan sampah, pengawasan kualitas air dan udara, penghijauan, pengendalian pencemaran lingkungan, serta pengelolaan TPA (Tempat Pembuangan Akhir).

Salah satu Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Sukabumi didirikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Sukabumi pada tahun 1994. Tempat Pembuangan Akhir ini terletak di salah satu wilayah Sukabumi dan berfungsi sebagai tempat akhir pembuangan sampah dari seluruh wilayah Sukabumi. Dengan luas lahan yang cukup besar, salah satu UPT TPA Sukabumi dirancang untuk menampung dan mengelola sampah domestik serta limbah dari aktivitas masyarakat (web.sukabumikab.go.id).

Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai rasa puas atau pernyataan emosional yang positif dialami seorang pegawai saat memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Ini menjadi fokus utama perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif, mengurangi tingkat stres pegawai, serta meningkatkan efisiensi kinerja untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Robbins dan Judge (2015:46) Berpendapat kepuasan dalam pekerjaan juga berasal dari penilaian positif pegawai terhadap karakteristik pekerjaan mereka..

Sedangkan menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang emosional dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi. Orang yang puas dengan pekerjaan merasa positif, sedangkan yang tidak puas merasa negatif dan cenderung lebih sering absen (Sutrisno, 2016:80).

Kepuasan kerja pegawai di salah satu UPT TPA Sukabumi menjadi salah satu isu yang relevan untuk dibahas, terutama terkait status kepegawaian mereka. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak pegawai non-ASN yang tidak puas setelah bertahun-tahun bekerja namun gagal menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Meskipun telah mengikuti seleksi berkali-kali, mereka sering kali terhalang oleh kuota, persyaratan administratif, atau hasil seleksi yang tidak memenuhi standar.

Faktor ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja pegawai yang merasa kontribusi dan loyalitas mereka tidak diimbangi dengan peluang karir yang memadai. Ketiadaan status Aparatur Sipil Negara (ASN) juga membuat pegawai merasa tidak diakui dalam organisasi, yang terlihat dari data absensi pegawai.

Tabel 1. Data Mangkir Pegawai UPT TPA Sukabumi Tahun 2024

NO	BULAN	TANPA KETERANGAN
		(Kali)
1.	Januari	12
2.	Februari	7
3.	Maret	15
4.	April	17
5.	Mei	14
6.	Juni	8
7.	Juli	10
8.	Agustus	13
9.	September	19
JUMLAH		115

Sumber: Data Kepegawaian UPT TPA Sukabumi, 2024

Berdasarkan tabel 1 mengenai data mangkir pegawai pada salah satu UPT TPA Sukabumi tahun 2024 menunjukkan bahwa dari bulan Januari hingga September 2024, ada 115 kali ketidakhadiran pegawai tanpa pemberitahuan. Ini menandakan adanya masalah yang membuat pegawai malas bekerja. Jika tidak ditangani, akan mengganggu pencapaian perusahaan. Menurut Azhar et al. (2020) mengatakan bahwa, tingginya angka absensi menunjukkan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Penerapan *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Banyak perusahaan menjalankan program ini untuk menjaga kualitas dan loyalitas pegawai. Menurut Muizu & Priansa (2022), *work life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan keluarga yang dicapai pe saat menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Robbins & Judge (2016), perusahaan yang tidak membantu karyawannya mencapai *work life balance* akan kesulitan menjaga efisiensi dan motivasi karyawannya. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya oleh Sukur et al (2022) dan Lestari dan Rahardianto (2021) menunjukkan *work life balance* terbukti memberikan efek positif pada kepuasan kerja para pegawai.

Menjaga keseimbangan antara urusan pribadi dan karir bisa meningkatkan efisiensi karyawan sesuai dengan sasaran perusahaan. Sesuai dengan Undang-

Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jumlah jam kerja yang ditetapkan adalah 40 jam seminggu.. Dengan ketentuan 6 hari kerja 7 jam dan 1 hari kerja terpendek selama 5 jam dalam seminggu atau 5 hari kerja 8 jam dalam seminggu.

Salah satu UPT TPA Wilayah Sukabumi bekerja sekitar 84 jam per minggu, hal ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja dalam Undang-Undang. Waktu kerja yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan, karena waktu yang tersedia untuk keluarga dan kegiatan pribadi menjadi terbatas. Hal ini tentu sangat berdampak negatif pada kepuasan hidup dan produktivitas yang dimiliki oleh pegawai. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kondisi pegawainya agar tidak bekerja secara berlebihan, yang dapat mengganggu aktivitas di luar pekerjaan maupun kesehatan dan aspek lainnya.

Selain *work life balance*, suasana kerja juga tergolong sebagai elemen kunci dalam memengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara (2017) bahwasanya lingkungan kerja terdiri dari sumber daya dan peralatan yang dimiliki, tempat kerja, metode kerja, dan organisasi yang dibentuk karyawan untuk bekerja, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Enny (2019, hlm. 56–57), lingkungan kerja meliputi semua unsur yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Menurut Thamira (2022) lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik meliputi sejumlah faktor pemicu motivasi kerja karyawan, seperti pencahayaan, tata letak, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan faktor keselamatan. Sebaliknya sektor kerja yang tidak bersifat fisik berkaitan dengan hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

Dengan begitu perusahaan sebaiknya memberikan kondisi kerja yang aman dan nyaman agar para pegawai lebih produktif. Penelitian yang dilakukan oleh Yazid & Husniati (2023) serta Putri dan Mulyana (2024) membuktikan pentingnya peran lingkungan kerja dalam meningkatkan tingkat kepuasan pegawai. Berikut ini adalah gambaran kondisi lingkungan kerja pada salah satu UPT TPA Sukabumi.



Gambar 1. Dokumentasi Ruang Kerja di salah satu UPT TPA Sukabumi

Sumber: Observasi Tanggal 17 Oktober 2024



Gambar 2. Dokumentasi Tempat Parkir di salah satu UPT TPA Sukabumi

Sumber: Observasi Tanggal 17 Oktober 2024

Hasil observasi menunjukkan adanya beberapa masalah dalam penataan ruangan di UPT TPA Sukabumi, seperti penumpukan barang yang menghambat aktivitas karyawan. Selain itu, ruangan tampak kurang rapi dan terasa sempit karena alat besar. Beberapa ruang kerja memerlukan ventilasi udara. Pencahayaan yang kurang maksimal di sebagian ruangan dikarenakan desain ruangan tertutup dan jendela terbatas.

Selain masalah fisik, faktor non fisik juga penting untuk diperhatikan. Pra survei mengindikasikan kurangnya komunikasi yang efektif antar pegawai, yang dapat menyebabkan miskomunikasi dalam pembagian tugas, sehingga dapat memengaruhi kelancaran operasional pengelolaan sampah. Beberapa pegawai merasa pelatihan yang diberikan belum memadai, sehingga sulit mencapai potensi terbaik, yang berdampak pada kepuasan kerja. Selaras dengan temuan **Fauzi dan Romi (2024)** yang menunjukkan keterkaitan antara suasana kerja dan kepuasan.

Kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai saat bekerja bergantung pada kondisi fisik dan non fisik yang belum optimal. Dari fenomena ini, bisa disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan **Hartono, Sarji & Sari (2024)**, yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian mereka diterima, yaitu adanya hubungan yang positif antara variabel *work life balance* dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

Kajian ini dilandasi oleh ketertarikan peneliti terhadap judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada salah satu UPT TPA Wilayah Sukabumi.” Adapun tujuan dari penelitian ini meliputi: (1) Mengidentifikasi tanggapan responden mengenai *Work Life Balance* pada pegawai di salah satu UPT TPA Wilayah Sukabumi, (2) Mengidentifikasi tanggapan responden terkait pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai di salah satu UPT TPA Wilayah Sukabumi, (3) Menganalisis tanggapan responden terhadap pengaruh Kepuasan Kerja pada Pegawai UPT TPA Wilayah Sukabumi, (4) Menelaah pengaruh *Work Life Balance*, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai UPT TPA Wilayah Sukabumi.

TINJAUAN LITERATUR

Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan menjadi topik relevan, karena dapat membantu pengusaha dan karyawan tetap sehat dan produktif. Fisher (2001) mengungkapkan *work life balance* sebagai metode menjaga keseimbangan antara dua atau lebih peran karyawan yang terkait dengan energi, waktu, hasil, tujuan, dan stres. Sedangkan menurut Pangemanan et.al (2017:2) keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan bergantung pada seberapa puas individu ketika melaksanakan berbagai kewajiban, di dalam maupun di luar cakupan pekerjaan. Para ahli menyimpulkan bahwa *work-life balance* mengacu pada keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk diri sendiri, keluarga, teman, dan pekerjaan. Individu perlu mengatur waktu dengan efektif agar meminimalkan konflik antara kehidupan profesional dan pribadi sekaligus merasakan kepuasan dalam menjalankan perannya. Menurut Pangemanan et al., (2017) terdapat beberapa kriteria untuk menilai *Work Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu (*Time balance*)
2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*)
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja merupakan unsur penting bagi perusahaan karena mempengaruhi pegawai. Suasana kerja yang ideal dapat memicu pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sedarmayanti (2012) berpendapat bahwa kondisi fisik di tempat kerja dapat berpengaruh pada pegawai, baik secara langsung maupun tidak. Sedangkan lingkungan non-fisik mencakup situasi apa pun terkait pekerjaan, termasuk interaksi dengan rekan kerja. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik mencakup penjelasan yang jelas tentang tugas, target kerja yang tidak mudah, komunikasi yang baik, suasana nyaman, dan fasilitas yang memadai.

Merujuk pada pendapat para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar pegawai saat mereka menjalani tugas, termasuk aspek fisik dan non fisik, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28) diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik	Pencahaya
	Suhu
	Kebisingan di tempat kerja
	Perencanaan tata warna
	Dekorasi
	Musik
	Keamanan
	Kebersihan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Suasana kerja
	Perlakuan yang baik
	Rasa nyaman
	Hubungan yang harmonis

Kepuasan Kerja

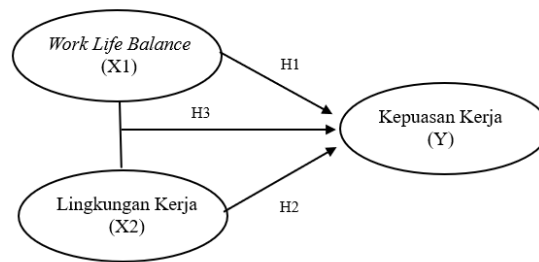
Kepuasan kerja merujuk pada penilaian subjektif karyawan terhadap pengalaman dan kondisi kerja mereka. Berdasarkan pendapat Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan dengan kolega, penghasilan, serta aspek fisik dan mental. Hasibuan (2020:205) menambahkan bahwa kepuasan juga mencerminkan sikap emosional positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang terlihat dari moral, disiplin, dan prestasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai persepsi menyeluruh individu mengenai pekerjaannya, yang terbentuk melalui penilaian berbagai elemen pekerjaan dan memengaruhi perilaku kerja. Ada beberapa kriteria yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:117), yakni:

1. Perputaran Pegawai
2. Tingkat ketidakhadiran kerja
3. Usia
4. Tingkat pekerjaan
5. Ukuran organisasi

METODE PENELITIAN

Pada kajian ini diterapkan pendekatan kuantitatif melalui penerapan metode analisis regresi berganda. Penelitian melibatkan 33 pegawai Non-ASN yang bekerja pada salah satu UPT TPA Wilayah Sukabumi. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala *semantic differential*, sedangkan teknik pengumpulan data mengandalkan instrumen berupa kuesioner. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif. Untuk menguji kelayakan instrumen, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Melalui analisis data yang mencakup uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Model penelitian yang menggambarkan pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja disajikan secara skematis pada Gambar 3:



Gambar 3. Paradigma Penelitian *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Salah Satu UPT TPA Wilayah Sukabumi.

- H1** : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Salah Satu UPT TPA Wilayah Sukabumi.
- H2**: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Salah Satu UPT TPA Wilayah Sukabumi.
- H3**: *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Salah Satu UPT TPA Wilayah Sukabumi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance					
X1.1	0,611	0,2913	VALID	0,897	RELIABEL
X1.2	0,752		VALID		
X1.3	0,495		VALID		
X1.4	0,466		VALID		
X1.5	0,533		VALID		
X1.6	0,595		VALID		
X1.7	0,598		VALID		
X1.8	0,367		VALID		
Lingkungan Kerja					
X2.1	0,600	0,2913	VALID	0,2913	RELIABEL
X2.2	0,595		VALID		
X2.3	0,538		VALID		
X2.4	0,745		VALID		
X2.5	0,781		VALID		
X2.6	0,637		VALID		
X2.7	0,757		VALID		
X2.8	0,697		VALID		
X2.9	0,626		VALID		
X2.10	0,420		VALID		
X2.11	0,598		VALID		
X2.12	0,784		VALID		
X2.13	0,740		VALID		
X2.14	0,534		VALID		
X2.15	0,591		VALID		
X2.16	0,383		VALID		
X2.19	0,494		VALID		
Kepuasan Kerja					
Y.1	0,411	0,2913	VALID	0,740	RELIABEL
Y.2	0,398		VALID		
Y.3	0,649		VALID		
Y.4	0,817		VALID		
Y.5	0,798		VALID		
Y.6	0,658		VALID		
Y.7	0,565		VALID		

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Menurut hasil analisis yang disajikan dalam tabel 2, pada kajian ini uji validitas dilaksanakan dengan menerapkan koefisien korelasi *product moment*, yang

menghasilkan nilai r_{hitung} untuk setiap item pernyataan. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid karena nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dari r_{tabel} (0,2913), ini berarti alat ukur dapat mengukur variabel dengan akurat. Reliabilitas diuji melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai r_{tabel} , Kuesioner dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih tinggi dari r_{tabel} (0,60) menandakan konsistensi dalam penilaian variabel penelitian.

Analisis Data

Merujuk pada hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilaksanakan, mampu memperoleh kesimpulan mengenai semua item terkait variabel *work life balance* sudah terbukti valid serta reliabel. Dapat dilihat pada susunan data di bawah:

Tabel 4. Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel *Work Life Balance*

INDIKATOR	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Keseimbangan Waktu	3.91	Seimbang
Keseimbangan Keterlibatan	4.12	Seimbang
Keseimbangan Kepuasan	4.02	Seimbang
TOTAL SKOR RATA-RATA = $(3.91+4.12+4.02) / 3 = 4.02$		
KRITERIA SEIMBANG		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025

Berdasarkan Tabel 4, temuan dari analisis deskriptif mengindikasikan bahwa tingkat *work life balance* pegawai UPT TPA Sukabumi tergolong dalam kategori seimbang, dengan rata-rata skor sebesar 4,02. Pada sub-variabel keseimbangan waktu, diperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu 4,12, yang juga tergolong dalam kriteria seimbang. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, para pegawai di salah satu UPT TPA Sukabumi mampu mempertahankan keseimbangan tersebut dengan cukup baik.

Tabel 5. Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

INDIKATOR	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan	3.39	Cukup Terang
Suhu di Ruang Kerja	3.42	Baik
Tata Warna	3.44	Sesuai
Dekorasi	3.67	Sesuai
Keamanan	3.64	Baik
Kebersihan	3.43	Baik
Suasana Kerja	3.94	Tinggi
Perlakuan Yang Baik	3.61	Tinggi

Hubungan Yang Harmonis	3.97	Baik
TOTAL SKOR RATA-RATA $(3,39 + 3,42 + 3,44 + 3,67 + 3,64 + 3,43 + 3,94 + 3,61 + 3,97) : 9 = 3,61$		
KRITERIA BAIK		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025

Analisis deskriptif dari Tabel 5 mengungkap bahwa kualitas lingkungan kerja di salah satu UPT TPA Wilayah Sukabumi memiliki rata-rata skor 3,61 yang tergolong dalam kriteria baik. Hubungan yang harmonis antar pegawai mencatat nilai tertinggi 3,97, mengindikasikan bahwa interaksi sosial yang positif. Namun, penerangan menjadi aspek dengan skor terendah yakni 3,39, yang dianggap cukup terang. Hasilnya mencerminkan mayoritas responden merasa lingkungan kerja pada salah satu UPT TPA Wilayah Sukabumi sudah mendukung kenyamanan kerja dan tergolong memadai.

Tabel 6. Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

INDIKATOR	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Tingkat ketidakhadiran (ABSEN)	3.76	Tinggi
Tingkat Pekerjaan	3.56	Sesuai
Ukuran Organisasi	3.86	Lancar
TOTAL SKOR RATA-RATA = $(3.76 + 3.56 + 3.86) / 3 = 3,73$		
KRITERIA	TINGGI	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025

Merujuk pada Tabel 6, analisis mengungkap bahwa kepuasan kerja pegawai di salah satu UPT TPA Wilayah Sukabumi memiliki rata-rata skor 3,73 tergolong dalam kriteria tinggi. Sub variabel ukuran organisasi mendapat skor tertinggi yakni 3,86, dan termasuk dalam kategori sesuai. Sementara itu, tingkat pekerjaan memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,56, namun tetap berada dalam kategori sesuai. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai di salah satu UPT TPA Wilayah Sukabumi telah merasakan tingkat kepuasan yang positif dalam menjalankan pekerjaannya.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis data, metode *Kolmogorov-Smirnov* diterapkan untuk menilai uji normalitas, dengan signifikansi 0,200 yang lebih tinggi dari 0,05, mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal. Selanjutnya, pengujian multikolinearitas untuk *work life balance* dan lingkungan kerja menunjukkan angka toleransi masing-masing sebesar $0,971 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,030 < 10$. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga antar variabel bebas tidak saling berkorelasi. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,639 untuk *work life balance* dan 0,552

untuk lingkungan kerja, keduanya berada di atas ambang batas 0,05, menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.033	4.359		.237	.814
	Work Life Balance	.214	.126	.178	1.707	.025
	Lingkungan Kerja	.301	.040	.778	7.482	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan pada tabel 6, diperoleh rumus regresi di bawah ini:

$$Y = 1,033 + 0,214X_1 + 0,301X_2$$

Dalam studi ini juga mengkaji sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai *R Square* mendekati 0, maka semakin lemah variabel independen dalam menjelaskan hubungan variabel dependen. Namun jika nilai *R Square* mendekati 1 satuan, maka semakin kuat variabel independen dalam menjelaskan hubungan dependen.

Tabel 8. Hasil Uji T Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	1.707	1.697	0.025	0.05	Berpengaruh
X2	7.482	1.697	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Sejalan dengan data pada Tabel 8, analisis dari uji secara parsial mengindikasikan bahwasanya variabel *work life balance* memiliki nilai t_{hitung} di atas t_{tabel} (1,707 > 1,697) dengan tingkat signifikansi senilai 0,025 < 0,05, Maka, hipotesis nol (H0) tidak diterima dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja, nilai t_{hitung} di atas t_{tabel} (7,482 > 1,697) dengan tingkat signifikansi dalam angka 0,000 < 0,05. Maka, H₀ ditolak dan Ha diterima, temuan ini menunjukkan *work life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) menimbulkan pengaruh positif pada peningkatan kepuasan kerja (Y).

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
<i>work life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	32.574	3.316	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Mengacu pada data dalam tabel 9, perhitungan uji F (uji simultan) menunjukkan bahwasanya nilai F_{hitung} mencapai 32,574 melebihi nilai F_{tabel} sebesar 3,316, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima, ini berarti terdapat dampak simultan antara *work life balance* dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan adanya korelasi satu arah, di mana semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta semakin kondusif lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pun cenderung meningkat.

Tabel 10. Hasil Uji F Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	0.685	0.664	2.41630
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Tabel 9 memperlihatkan besarnya pengaruh gabungan diantara *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, diukur melalui nilai koefisien determinasi (R^2) yang mencapai 0,685. Artinya kedua variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja senilai 68,5%, yang dikategorikan sebagai pengaruh yang kuat atau tinggi. Adapun sisanya, yaitu 31,5%, mendapat pengaruh dari sejumlah faktor lain yang ada di luar cakupan penelitian ini.

KESIMPULAN

Didasarkan pada temuan dan hasil penjabaran terkait pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Salah Satu UPT TPA Wilayah Sukabumi, maka kesimpulannya adalah:

1. Tanggapan partisipan terhadap *Work Life Balance* pegawai UPT TPA Sukabumi tergolong kriteria seimbang menunjukkan skor rata-rata 4,02, dimana sub variabel tertinggi yaitu Keseimbangan Keterlibatan dan sub variabel terendah yaitu Keseimbangan Waktu.
2. Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja pada UPT TPA Sukabumi tergolong kriteria baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,61, dimana sub variabel tertinggi yaitu Hubungan yang Harmonis dan sub variabel terendah yaitu Penerangan.
3. Tingkat kepuasan kerja pegawai UPT TPA Sukabumi tergolong dalam kategori puas, dengan poin 3,73. Di antara sub variabel yang diukur, Ukuran Organisasi

memperoleh skor tertinggi, sedangkan Tingkat Pekerjaan menunjukkan skor terendah, meskipun keduanya tetap berada dalam kategori yang sesuai.

4. Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Salah Satu UPT TPA Wilayah Sukabumi baik dalam konteks parsial ataupun simultan:
 - a. Pengaruh *Work Life Balance* dalam konteks parsial berpengaruh positif pada kepuasan UPT TPA Sukabumi.
 - b. Pengaruh Lingkungan Kerja dalam konteks parsial menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan UPT TPA Sukabumi.
 - c. *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja dengan bersamaan menimbulkan pengaruh yang signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai UPT TPA Sukabumi.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah semakin baik *work life balance* pegawai dan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

SARAN

Menurut hasil kesimpulan yang sudah dijabarkan dari penelitian ini, maka peneliti mengajukan sejumlah saran bagi peneliti berikutnya dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk UPT TPA Sukabumi pada perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai *work life balance*, lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Adapun saran ataupun masukan dari peneliti yakni:

1. Saran untuk UPT TPA Sukabumi
 - a. Merujuk pada temuan analisis terhadap variabel *work life balance*, sub variabel keseimbangan waktu berada di nilai terendah, namun masih dalam kategori seimbang. Ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam pengaturan waktu kerja dan pribadi. UPT TPA Sukabumi disarankan mengevaluasi jam kerja dan mempertimbangkan pemberian hari libur bergilir secara adil atau rotasi *shift* yang lebih fleksibel, agar pegawai dapat beristirahat dan memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga. Selain itu, organisasi bisa mengembangkan program dukungan *work life balance* seperti konseling kerja atau program rekreasi bersama, untuk mempererat hubungan kerja serta meningkatkan keseimbangan mental dan emosional pegawai.
 - b. Pada variabel lingkungan kerja, sub variabel penerangan memperoleh nilai dengan rata-rata terendah dengan kriteria “cukup terang”. Menunjukkan perlunya peningkatan fasilitas pencahayaan di ruangan kerja. Pihak UPT TPA Sukabumi disarankan untuk melakukan perbaikan tata pencahayaan, khususnya pada ruangan tertutup dengan jendela yang terbatas, agar produktivitas dan kenyamanan kerja meningkat. Sedangkan sub variabel dengan nilai tertinggi yaitu hubungan yang harmonis, maka hal ini perlu terus dipertahankan melalui kegiatan *team building*, peningkatan komunikasi interpersonal, dan penguatan budaya

kerja kolaboratif. Lingkungan kerja non-fisik juga memerlukan perhatian, terutama dalam hal komunikasi efektif antar pegawai. UPT TPA Sukabumi disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan komunikasi dan forum diskusi rutin agar tidak terjadi miskomunikasi yang dapat mengganggu operasional kerja.

- c. Pernyataan mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa sub variabel tingkat pekerjaan tercatat memiliki poin paling rendah. Atas dasar temuan tersebut, organisasi disarankan untuk lebih memfasilitasi pengembangan potensi pegawai melalui pelatihan, pemberdayaan, dan pemberian tantangan kerja yang sesuai dengan kompetensi. Selain itu, isu status kepegawaian non-ASN yang telah bekerja puluhan tahun namun belum diangkat menjadi ASN perlu menjadi perhatian serius. Disarankan agar manajemen membela hak-hak karyawan melalui litigasi atau memberikan penghargaan tambahan karyawan lebih termotivasi dan loyal terhadap organisasi. Langkah ini penting untuk menjaga stabilitas kepuasan kerja di lingkungan organisasi, sehingga dapat menekan frekuensi ketidakhadiran di tempat kerja.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti di masa mendatang, temuan dalam studi ini dapat dijadikan pijakan awal atau inspirasi konseptual dalam menggali topik sejenis. Mengingat adanya sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, disarankan agar eksplorasi selanjutnya agar menambah variabel lain yang relevan, seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, maupun sistem kompensasi. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengintegrasikan pendekatan dari teori-teori kontemporer yang dikembangkan oleh berbagai pemikir mutakhir, guna memperluas sudut pandang terhadap konsep *work life balance*, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Santati, & Farla. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pd Sahang Mas. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi)*.
- Azhar, Nurdin, & Siswandi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi setia cargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46-60.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi Rizky Nur, Romi Mochamad Vrans. (2024). Optimalisasi Kepuasan Kerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja di Bagian

Produksi PT YXZ Subang. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 9(1).

doi:10.33087/jmas.v9i1.1642

Fisher, Smith, & Bulger. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. Journal of Occupational Health Psychology.

Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lestari Dian, Rahardianto. (2021). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal Of Science, Technology & Management*.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muizu, W. O., & Priansa, D. J. (2022). *Perilaku dan Budaya Keorganisasian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Pangemanan, Pio, & Tumbel. (2017). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal Administrasi Bisnis.

Peraturan Bupati Nomor 118 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sukabumi. (n.d.).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 70/PERMENKES/SK/XI/2016. (n.d.).

Prasetyo, Sary & Ferinia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Tel-U Press.

Prasetyo, F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial Di Point Coffe Se-Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*.

Putri Krisni Pratama Putri, Mulyana Aam Rachmat. (2024). Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Fabrikasi PT XWY Melalui Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2). doi:10.33087/jmas.v9i2.1910

Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. Retrieved from <https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7553/8/BAB%20I.pdf>

Sukur, M Iqbal Sabarin, & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thamira . (2022). *Pengaruh Work life balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung, PT Pos Indonesia*.

Yazid & Husniati Renny. (2023). .Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. 7(2), Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi). doi:<https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.149>