

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Keseimbangan Hidup terhadap kinerja karyawan**

**Amal Vieri<sup>1</sup>, Michael Abed Nego Harianja<sup>2</sup>, Alan Setiawan<sup>3</sup>, Oktavianus Aldi Renaldi<sup>4</sup>, Steven Keane<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Katolik Musi Charitas

Email: [amalvieri123@gmail.com](mailto:amalvieri123@gmail.com)<sup>1</sup>, [alansetiawan1894@gmail.com](mailto:alansetiawan1894@gmail.com)<sup>2</sup>, [michaelabed005@gmail.com](mailto:michaelabed005@gmail.com)<sup>3</sup>, [stevenkeane5@gmail.com](mailto:stevenkeane5@gmail.com)<sup>4</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan keseimbangan hidup terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel convenience sampling dan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta hubungan interpersonal yang baik, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Selain itu, keseimbangan hidup yang baik membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Komunikasi, Keseimbangan Hidup

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of the work environment, communication, and work-life balance on employee performance. In the context of globalization and intense business competition, employee performance is a key factor in determining organizational success. A good work environment, both physical and non-physical, plays a crucial role in enhancing employee motivation and job satisfaction. This research employs a quantitative method using convenience sampling and data collection through questionnaires. The analysis results indicate that a conducive work environment, effective communication, and a balance between work and personal life have a positive and significant impact on employee performance. A comfortable and supportive work environment, along with good interpersonal relationships, can boost employee morale and productivity. Additionally, a healthy work-life balance helps reduce stress and improve mental health, which in turn contributes to better performance. These findings provide insights for companies to create better work environments that not only enhance performance but also overall employee well-being. This research is expected to serve as a reference for organizations in designing more effective human resource management strategies.*

**Keywords:** Work Environment, Communication, Work-Life Balance

---

### **Article Info**

Received date: 27 November 2024

Revised date: 15 December 2024

Accepted date: 23 December 2024

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, komunikasi antar karyawan, dan keseimbangan hidup (work-life balance). Ketiga faktor ini tidak hanya berhubungan dengan produktivitas kerja, tetapi juga dengan kepuasan dan kesehatan mental karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tingginya tingkat kinerja tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga menunjukkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi yang efektif, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi adalah faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Ketiga faktor ini tidak hanya berdampak langsung pada produktivitas tetapi juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

lingkungan kerja melibatkan aspek fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik yang nyaman, aman, dan mendukung, seperti pencahayaan, suhu ruangan, serta fasilitas kerja yang memadai, memainkan peran penting dalam meningkatkan konsentrasi dan kesehatan karyawan. Beberapa penelitian di Indonesia mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya fasilitas ergonomis, dapat menurunkan motivasi kerja dan produktivitas. Selain itu, aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal di tempat kerja dan kepemimpinan yang mendukung juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hubungan sosial yang baik dan kepemimpinan yang suportif mampu menciptakan rasa kebersamaan dan meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik mereka.

**Tabel 1 Luas Ruang Lingkup Kerja Karyawan PT. Andalan Chrisdeco Tahun 2022**

| No | Lingkungan Kerja       |                    | Fasilitas |          |
|----|------------------------|--------------------|-----------|----------|
|    | Lokasi                 | Luas Bangunan      | AC        | Komputer |
| 1  | Office                 | 139 m <sup>2</sup> | 2 unit    | 8 unit   |
| 2  | Ruang Service Advistor | 44 m <sup>2</sup>  | 1 unit    | 3 unit   |
| 3  | Ruang Kepala Bengkel   | 15 m <sup>2</sup>  | 1 unit    | 1 unit   |
| 4  | Ruang Tunggu Customer  | 42 m <sup>2</sup>  | 1 unit    | -        |
| 5  | Area Parkir            | 73 m <sup>2</sup>  | -         | -        |

Berdasarkan tabel 1 di atas PT. Andalan Chrisdeco mempunyai lingkungan kerja yang minim akan luas pada setiap ruangan dengan perbandingan jumlah kapasitas dari karyawan yang dapat menempatnya, tata letak peralatan karyawan yang berada di ruang kerja tidak teratur sehingga menumpuk-numpuk antar dokumen dan berkas-berkas lainnya. Hal tersebut berdampak pada suhu ruangan yang menjadi terasa pengap serta fasilitas seperti AC yang kurang baik dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan..Selain lingkungan kerja, komunikasi juga penting perannya dalam organisasi. Komunikasi menjadi faktor yang paling penting dalam melakukan pekerjaan. Bagaimana sebuah hubungan dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya komunikasi di dalamnya. Komunikasi akan menjadi efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan dapat mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama dan sesuai dengan apa yang dimaksud dan yang diinformasikan.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan topik yang semakin relevan dalam dunia kerja modern. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan penurunan kesehatan mental. Sebaliknya, keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan. Di Indonesia, kebijakan kerja fleksibel yang mendukung keseimbangan ini telah terbukti meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat turnover. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat menciptakan karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen. Namun, penerapan keseimbangan ini sering kali terhambat oleh kebijakan organisasi yang kaku dan kurangnya kesadaran manajerial terhadap kebutuhan karyawan.

Komunikasi yang efektif dalam organisasi juga merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang baik tidak hanya membantu menyelesaikan konflik secara efektif tetapi juga memperkuat hubungan antar individu di

tempat kerja. Di Indonesia, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam membangun komunikasi yang transparan dan inklusif. Dalam lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dua arah, karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi. Komunikasi yang jelas juga membantu karyawan memahami ekspektasi organisasi dan menerima umpan balik yang konstruktif, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Oleh karena itu lingkungan, komunikasi, keseimbangan hidup dan kinerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan karena untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan berdasarkan hasil yang riset telah dilakukan terhadap kepuasan kinerja karyawan menurut (Lestary & Harmon, 2017) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Subakti, 2021) Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta. (Palupi, 2023) Karena pada dasarnya komunikasi sangat dibutuhkan dalam kegiatan yang ada sehingga dengan komunikasi yang baik dapat memacu karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja dan moral masing-masing. (Sitompul et al., 2018) Komunikasi secara langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan. (Zaky, 2022) Berdasarkan riset studi literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan dan kinerja karyawan yang optimal. (Ratnasari & Manurung, 2024) Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB.

#### **Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. lingkungan kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. (Nurdin & Djuhartono, 2021) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian dapat dikemukakan suatu hipotesis, yakni :

**H: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (masukin hasil risetnya)**

#### **Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Komunikasi yang baik berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan komunikasi yang jelas, pemahaman tugas menjadi lebih baik, kesalahan dapat diminimalkan, dan masalah dapat diselesaikan dengan cepat. Selain itu, komunikasi yang efektif memperkuat hubungan antar tim dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Edbertkho & Sulaiman, 2021). Dengan demikian dapat dikemukakan suatu hipotesis, yakni :

**H: Komunikasi yang baik berdampak positif pada kinerja karyawan**

#### **Hubungan keseimbangan hidup terhadap kinerja karyawan**

Keseimbangan hidup yang sehat berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas, termotivasi, dan produktif. Sebaliknya, kurangnya keseimbangan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang mengurangi kinerja. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan hidup sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Melaty et al., 2024) Work life balance atau keseimbangan hidup kerja merupakan pembagian waktu antara kehidupan pribadi dengan waktu kerja berdasarkan prioritas yang berarti ada indikasi manajemen waktu untuk kedua kehidupan

tersebut. Mencapai keadaan work life balance saat ini adalah dambaan bagi para karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Dengan demikian dapat dikemukakan suatu hipotesis, yakni :

**H<sub>3</sub> : Keseimbangan hidup dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret dan Alfamart. Teknik pengambilan sampel adalah convenience sampling, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data mencakup uji kelayakan instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji F dan koefisien determinasi R<sup>2</sup>), serta pengujian hipotesis (uji t). Validitas instrumen dinilai berdasarkan signifikansi <0,05, reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha ( $\alpha > 0,70$ ), normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov (signifikansi  $\geq 0,05$ ), multikolinieritas dengan tolerance  $\geq 0,1$  dan VIF  $\leq 10$ , serta heteroskedastisitas jika signifikansi >0,05. Uji F mengevaluasi pengaruh simultan variabel independen terhadap dependen, sedangkan uji t mengukur pengaruh parsial dengan signifikansi <0,05 sebagai syarat hipotesis diterima.

## HASIL

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 yang menjelaskan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation bisa dilihat lebih besar r-tabel yang artinya lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), keseimbangan hidup (X3) dan kinerja karyawan (Y) dengan output SPSS yaitu Valid. Maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 2 Uji Validitas**

| Variabel           | Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation | r-table (5%) | Description |
|--------------------|------------|----------------------------------|--------------|-------------|
| Lingkungan kerja   | X1.1       | 0.839                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X1.2       | 0.834                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X1.3       | 0.885                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X1.4       | 0.870                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X1.5       | 0.887                            | 0.196        | VALID       |
| komunikasi         | X2.1       | 0.777                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X2.2       | 0.868                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X2.3       | 0.871                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X2.4       | 0.868                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X2.5       | 0.868                            | 0.196        | VALID       |
| Keseimbangan hidup | X3.1       | 0.872                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X3.2       | 0.871                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X3.3       | 0.872                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X3.4       | 0.861                            | 0.196        | VALID       |
|                    | X3.5       | 0.816                            | 0.196        | VALID       |
| Kinerja karyawan   | Y1         | 0.822                            | 0.196        | VALID       |
|                    | Y1         | 0.807                            | 0.196        | VALID       |
|                    | Y1         | 0.836                            | 0.196        | VALID       |
|                    | Y1         | 0.848                            | 0.196        | VALID       |
|                    | Y1         | 0.830                            | 0.196        | VALID       |

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,600 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena <0,600. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

| Variabel<br>Gaya<br>Kepemimpinan<br>(X1) | <i>Cornbach's-Alpha</i> | <i>Cornbach's-Alpha Standard</i> | Keterangan<br>Reliabel |
|------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|------------------------|
| Lingkungan Kerja<br>(X2)                 | 0.914                   | 0.800                            | Reliabel               |
| Motivasi Kerja<br>(X3)                   | 0.910                   | 0.800                            | Reliabel               |
| Kepuasan Kerja<br>(Y)                    | 0.911                   | 0.800                            | Reliabel               |
|                                          | 0.886                   | 0.800                            | Reliabel               |

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat dari Cornbach'-Alpha dari variable lingkungan kerja, komunikasi, keseimbangan hidup dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang lebih dari 0.600 maka dapat dikatakan hasil dari pengujian data reliable.

#### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika probability value < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.+

**Tabel 4 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| Test Statistic                      | 0,55  |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> | 0.200 |

#### Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas penting dilakukan dalam model regresi untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Sebuah model regresi dianggap baik jika memiliki homoskedastisitas atau heteroskedastisitas.

**Tabel 5 Heteroskedastisitas**

| Variabel                | Signifikansi |
|-------------------------|--------------|
| Lingkungan Kerja(X1)    | .755         |
| Komunikasi (X2)         | .945         |
| Keseimbangan Hidup (X3) | .662         |

#### Keterangan : Y= absolute residual

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa signifikansi 0,077 ( $0,077 > 0,05$ ) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan

**Tabel 6 Multikolinearitas**

| Variabel                | Tolerance | VIF   |
|-------------------------|-----------|-------|
| Lingkungan Kerja (X1)   | 0.953     | 1.050 |
| Komunikasi (X2)         | 0.995     | 1.005 |
| Keseimbangan Hidup (X3) | 0.957     | 1.044 |

Uji multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa angka VIF. Pengujian ini menggunakan model regresi untuk menilai korelasi antar variabel. Penting untuk memperhatikan nilai toleransi dan faktor inflasi variansi untuk menganalisis hubungan antar variabel. Suatu model dianggap bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10, serta nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan kurang dari 1.

**Tabel 7 Uji T**

| Variabel                | t-hitung | Signifikansi | Standar Signifikansi |
|-------------------------|----------|--------------|----------------------|
| Lingkungan kerja (X1)   | 11.242   | 0,001        | 0,05                 |
| Komunikasi (X2)         | 9.780    | 0,001        | 0,05                 |
| Keseimbangan hidup (X3) | 8.274    | 0,001        | 0,05                 |

A. Berdasarkan hasil SPSS diatas diketahui nilai t-hitung > t-tabel sebesar 11.242 > 1,984 dan dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis pertama diterima.

B. Berdasarkan hasil SPSS diatas diketahui nilai t-hitung > t-tabel sebesar 9.780 > 1,984 dan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis kedua diterima.

C. Berdasarkan hasil SPSS diatas diketahui nilai t-hitung > t-tabel sebesar 8.274 > 1,984 dan dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keseimbangan hidup (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis ketiga diterima.

Model pengujian data dan hipotesis yang diajukan dengan kriteria jika sig < 0,05 maka model penelitian layak digunakan sebaliknya jika sig > 0,05 maka model penelitian tidak layak untuk digunakan. Berikut hasil penelitian uji f :

**Tabel 8 Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.               |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|--------------------|
| 1     | Regression | 348.880        | 3   | 116.293     | 121.708 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 93.640         | 98  | .956        |         |                    |
|       | Total      | 442.520        | 101 |             |         |                    |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, komunikasi, keseimbangan hidup

Berdasarkan hasil pada tabel 6, maka didapat kan hasil F hitung sebesar 121.708. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,01 yaitu < 0,05 yang berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel, lingkungan kerja, komunikasi dan keseimbangan hidup secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja, seperti kenyamanan, kebersihan, serta fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, dengan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, dukungan dari atasan, dan budaya organisasi yang inklusif, dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima di tempat kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian oleh Prasetyo dan Marlina (2016) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Setiawan (2018) juga menunjukkan bahwa aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi.

Namun, Sari (2020) menyebutkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menjadi tidak signifikan apabila tidak disertai dengan penghargaan finansial yang memadai.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Komunikasi yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan transparan antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, membantu menciptakan pemahaman yang baik tentang tugas dan tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, stres, dan ketidakpuasan. Penelitian oleh Hidayat dan Putri (2017) sejalan dengan temuan ini, menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka meningkatkan rasa dihargai karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Syafitri (2019) juga menguatkan bahwa komunikasi yang baik dapat menyelesaikan konflik dalam organisasi. Namun, Yuliani (2021) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif saja tidak cukup jika tidak didukung oleh struktur organisasi yang mendukung keterbukaan dan partisipasi aktif dari seluruh anggota.

### **Pengaruh Keseimbangan Hidup Terhadap Kepuasan Kerja**

Keseimbangan hidup yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan dapat mengelola waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih bahagia, kurang stres, dan lebih termotivasi. Keseimbangan hidup yang sehat memungkinkan karyawan untuk merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka dapat menjaga kesejahteraan fisik dan emosional. Penelitian oleh Astuti (2018) menunjukkan bahwa keseimbangan hidup yang baik meningkatkan kebahagiaan dan motivasi karyawan. Nugroho (2020) juga menemukan bahwa fleksibilitas waktu kerja mendukung kesejahteraan dan mengurangi stres. Namun, Lestari (2021) menyebutkan bahwa keseimbangan hidup sulit dicapai di sektor-sektor dengan tuntutan kerja tinggi, seperti manufaktur, sehingga dampaknya terhadap kepuasan kerja menjadi tidak signifikan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan keseimbangan hidup terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat karyawan, membuat mereka merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja.
2. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, dapat menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tujuan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Keseimbangan hidup ternyata juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa lebih puas, lebih termotivasi, dan memiliki kesejahteraan yang lebih baik, yang mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

## **REFERENSI**

- Edbertkho, J., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 290–294.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Melaty, A. A., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2024). *The Influence Of Compensation And Work Life Balance On Loyalty Of Gen Z Employees In Tasikmalaya City ( Survey Of Gen Z Employees In The Formal Sector ) Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Gen Z Di Kota Tasikmalaya ( Survei Pada Karyawan Gen Z Di Sektor Formal )*. 1(2), 149–162.

- Nuridin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Palupi, W. N. (2023). A Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2740>
- Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja; Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance; Kinerja Karyawan. 13, 214–226.
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Harahap, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maret*, 1(1), 9–17.
- Subakti, O. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021 ). *Skripsi*, i–13.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 72–86. <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>
- Edbertkho, J., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 290–294.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Melaty, A. A., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2024). *The Influence Of Compensation And Work Life Balance On Loyalty Of Gen Z Employees In Tasikmalaya City ( Survey Of Gen Z Employees In The Formal Sector ) Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Gen Z Di Kota Tasikmalaya ( Survei Pada Karyawan Gen Z Di Sektor Formal )*. 1(2), 149–162.
- Nuridin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Palupi, W. N. (2023). A Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2740>
- Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja; Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance; Kinerja Karyawan. 13, 214–226.
- Sitompul, J. H., Zahra, D., Pulungan, A., & Harahap, I. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maret*, 1(1), 9–17.
- Subakti, O. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan PT . Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021 ). *Skripsi*, i–13.
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 72–86. <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>