
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA TOYOTA SALES OPERATION BSD CITY

^{1*}Antonius Tahu, ²Denok Sunarsi, ³Agustina Mogi

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

tahutony6@gmail.com, denoksunarsi@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT Astra Toyota Sales Operation BSD City). Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penilaian berdasarkan angka dengan menggunakan hitungan statistik, dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 113 responden. Data diolah menggunakan metode SEM PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), *Work Life Balance* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) di PT Astra Toyota Sales Operation BSD CITY, Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) di PT Astra Toyota Sales Operation BSD CITY.

Kata kunci : *Work Life Balance*, Beban Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance, workload, and work environment on employee performance through job satisfaction (at PT Astra Toyota Sales Operation BSD City). This study employed a quantitative method, employing numerical assessments using statistical calculations and a saturated sampling technique. A sample of 113 respondents was used. Data were processed using SEM PLS 3.0. The results showed that work-life balance (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y), workload (X2) had a negative and significant effect on employee performance (Y), work environment (X3) had a positive and significant effect on employee performance (Y), and work-life balance (X1) had no effect on job satisfaction (Z) at PT Astra Toyota Sales Operation BSD City. Workload (X2) had a negative and significant effect on job satisfaction (Z), work environment (X3) had a negative and significant effect on job satisfaction (Z). Employee performance (Y) had a positive and significant effect on job satisfaction (Z) at PT Astra Toyota Sales Operation BSD City.

Keywords: *Work Life Balance, Workload, Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) sangat bergantung pada keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia bukan hanya tenaga kerja yang melakukan tugas operasional, tetapi juga merupakan faktor utama yang mendorong produktivitas, inovasi, dan peningkatan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola SDM secara profesional, efektif, dan berkelanjutan.

Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengelola beban kerja secara proporsional, dan memastikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) bagi karyawannya dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Faktor-faktor ini dianggap sangat penting untuk menentukan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin penting sebagai komponen utama dalam mencapai tujuan bisnis di era persaingan industri otomotif yang semakin ketat. PT Astra Toyota Sales Operation BSD City, salah satu dealer resmi Toyota di bawah naungan Astra International, berkomitmen untuk terus memberikan pelayanan pelanggan terbaik. Kualitas dan kinerja SDM menjadi salah satu komponen penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif di dunia yang sangat kompetitif saat ini.

Salah satu perusahaan yang tengah mengalami pertumbuhan pesat yaitu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Perusahaan otomotif yang sedang tumbuh pesat terutama yang bergerak pada penjualan dan jasa service mobil memiliki peluang usaha yang baik karena mobil merupakan salah satu alat transportasi yang telah menjadi kebutuhan utama untuk menunjang kegiatan sehari-hari. Sehingga perkembangan industri otomotif tumbuh sedemikian pesatnya dan membuat tingkat persaingan yang semakin tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal, kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi, kepuasan kerja mampu menciptakan perasaan yang menyenangkan dalam hal bekerja sehingga bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Manajemen sumber daya manusia di PT Astra Toyota Sales Operation BSD City tidak hanya berkonsentrasi pada perekrutan, pelatihan, dan pengembangan; mereka juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mengelola beban kerja yang proporsional, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja mereka. Ini penting, karena karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka akan lebih produktif.

Astra International, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia, mengoperasikan bisnisnya dengan berlandaskan filosofi korporat 'Catur Dharma'. Filosofi ini tidak hanya menjadi fondasi bagi implementasi tata kelola perusahaan yang baik, tetapi juga memandu jalur transformasinya menuju entitas yang lebih berkelanjutan dan tangguh. Sejalan dengan komitmen ini, Astra meluncurkan

Aspirasi Keberlanjutan Astra 2030, yang secara eksplisit mengintegrasikan fokus pada iklim, manusia (*people*), dan komunitas. Aspirasi ini dirancang untuk memandu perjalanan transisi Astra menjadi bisnis yang lebih berkelanjutan hingga tahun 2030 dan seterusnya, dengan visi yang lebih luas untuk menjadi "kebanggaan bangsa". Penyertaan eksplisit "*people*" dalam aspirasi keberlanjutan dan visi "kebanggaan bangsa" ini mengindikasikan bahwa modal manusia dipandang sebagai bagian integral untuk mencapai ketahanan perusahaan dan kesuksesan jangka panjang, bukan hanya sebagai pusat biaya operasional. Pendekatan ini mengangkat peran SDM dari sekadar fungsi administratif menjadi mitra strategis dalam mencapai tujuan perusahaan yang lebih luas.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), PT Astra Toyota Sales Operation BSD City mengikuti peraturan perundang-undangan Indonesia dan menerapkan kebijakan internal yang selaras dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari komitmen perusahaan untuk menjunjung tinggi hak dan kewajiban karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang adil, sehat, dan aman.

Salah satu regulasi utama yang menjadi dasar pengelolaan SDM di perusahaan ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja serta pemberi kerja, mulai dari hubungan kerja, pengupahan, perlindungan kerja, hingga penyelesaian perselisihan. UU ini menjadi pedoman utama dalam pengaturan hubungan industrial yang harmonis dan produktif di lingkungan perusahaan.

Selain itu, organisasi memperhatikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, yang meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan meningkatkan fleksibilitas kerja. Peraturan ini mendorong bisnis untuk menjadi lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam menghadapi perubahan dalam dinamika ekonomi dan industri.

PT. Astra International Tbk sebagai salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia, tentu sangat memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Namun, seperti halnya perusahaan lainnya, PT. Astra International Tbk juga menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks dan persaingan yang ketat. Kepuasan kerja karyawan PT Astra Toyota Sales Operation BSD City diduga memiliki masalah berkaitan dengan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan merasa tidak puas selama bekerja baik secara psikologis, sosial maupun secara finansial.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lumunon, *et.al* (2019) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan untuk itu perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhinya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seorang karyawan dalam bekerja (Runtu, Pio and Asaloei, 2022). Makin positif sifat kerjanya, makin besar kepuasan kerjanya. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik, dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman dalam bekerja serta menumbuhkan rasa loyalitas terhadap

perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja, karena memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan operasional perusahaan, terutama di sektor otomotif yang sangat kompetitif seperti PT Astra Toyota Sales Operation BSD City. Sebagai salah satu dealer resmi Toyota di bawah naungan Astra International, perusahaan ini memiliki target tinggi dalam hal penjualan kendaraan, pelayanan purna jual, serta kepuasan pelanggan.

Kinerja karyawan PT Astra Toyota Sales Operation BSD City dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk sistem manajemen perusahaan, tingkat kepuasan karyawan, dan kondisi lingkungan kerja. Karyawan di perusahaan ini tidak hanya harus memenuhi target penjualan, tetapi juga harus memberikan pelayanan terbaik, mempertahankan reputasi perusahaan, dan mematuhi prosedur administrasi yang ketat. Fakta dilapangan menunjukkan adanya tantangan nyata dalam menjaga kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh susanto (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja.

kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi (Sudaryono dalam Prasetyo dan Marlina, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu *work life balance*. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan, lingkungan kerja juga sangat mendukung untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Worklife balance sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga. (Carlos et al dalam Valen, 2017:10)

Endeka, Rumawas dan Tumbel (2020) menyatakan bahwa penelitiannya menunjukkan *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan startup di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan startup di Jakarta. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 100 responden, yang dipilih dengan metode non-probability purposive sampling. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Rachmawati and Meigawati, (2019) di mana apabila seorang karyawan telah mencapai *work-life balance* nya maka hal itu dapat menyebabkan perasaan puas yang berhubungan dengan pencapaian tersebut. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalina (2018) di mana dalam hasil penelitian menyebutkan bahwa ketika karyawan mampu memperoleh kepuasan kerja, mereka akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien serta berkomitmen tinggi di tempat kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Beban Kerja. Beban Kerja menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009 beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan perkalian dari jumlah pekerjaan dan waktu.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks (Hart dan Staveland dalam Tarwaka, 2015:108)

Goni, Dotulong dan Tumewu (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Peranan *Perceived Organizational Support* (POS) dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Manado, menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin meningkatnya beban kerja pegawai mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pada perawat di RS. Bhayangkara Tk.III manado. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh R, Agusdin dan NurmayanFitrianiti, (2020) bahwa tekanan beban kerja yang berlebihan berdampak negatif pada pola pikir karyawan yang nantinya memicu stres kerja, yang mengarah pada penurunan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian Nurhasanah, Jufrizen dan Tupti, (2022) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain *worklife balance* dan beban kerja, salah satu yang memepengaruhi kepeusan kerja dan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana pekerja atau karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Dengan adanya kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki.

Kondisi yang terjadi saat ini lingkungan kerja pada PT Astra Toyota *Sales Operation BSD City*, yaitu adanya ketimpangan dalam aspek hubungan antar karyawan dan hubungan kerja antar level jabatan, Meskipun suasana kerja secara umum dianggap nyaman, hubungan sosial antar karyawan masih kurang harmonis. Namun mayoritas karyawan mengalami kesulitan dalam kerjasama tim, merasa kurang mendapat dukungan dari rekan kerja saat mengalami kendala, serta hubungan dengan atasan cenderung terbagi dua; sebagian merasa nyaman, sebagian lainnya tidak.

Adanya kesenjangan komunikasi di antara karyawan serta kurangnya budaya kolaborasi di lingkungan kerja perusahaan, dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja serrta tingginya potensi konflik internal, sehingga kinerja karyawan bisa menurun.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja di PT Astra Toyota *Sales Operation BSD City* secara umum sudah cukup nyaman dari segi suasana fisik, namun masih terdapat persoalan serius pada hubungan sosial antar karyawan dan hubungan kerja lintas jabatan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu variable yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Runtu, Pio dan Asaloei (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado menunjukkan bahwa Lingkungan

Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh secara positif sebesar 91,2% terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sejalan dengan penelitian dari (Thomas, Mananeke and Rate, 2018) Hasil ini didukung oleh teori dari Robbins bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian dan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT Astra Toyota Sales Operation BSD City)”**.

METODOLOGI PENELITIAN

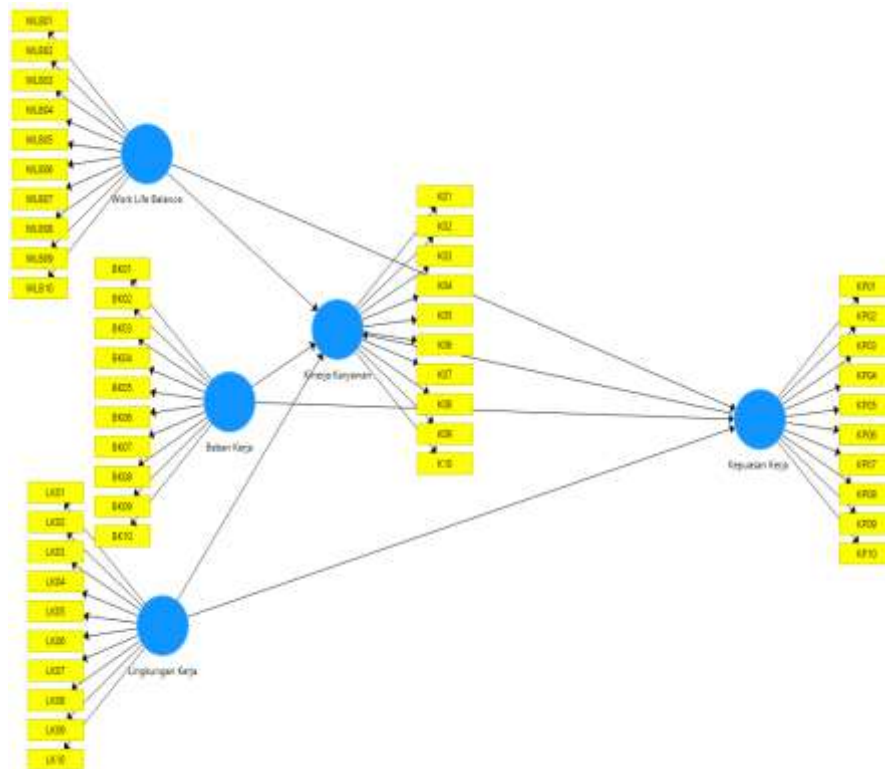
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena dengan pendekatan berbasis angka. Metode penelitian sendiri merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis dengan menganalisis data menggunakan instrumen penelitian dan teknik statistik. Penelitian ini memanfaatkan desain penelitian survey, yang mengacu pada penelitian kuantitatif berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada individu atau kelompok dalam suatu perusahaan.

Desain penelitian sangat penting untuk memastikan bahwa penelitian berjalan dengan sistematis dan sesuai tujuan. Desain penelitian ini mencakup perencanaan untuk pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang terarah. Penelitian ini menggunakan variabel-variabel seperti work-life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel terikat, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel-variabel ini diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra Toyota Sales Operation yang berjumlah 113 orang, dan teknik yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form dan media sosial. Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif dan statistik menggunakan software Smart PLS 3.0, yang memungkinkan pengujian model pengukuran dan model struktural secara simultan.

Pengujian model pengukuran dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, termasuk uji validitas konvergen dan diskriminan, serta pengujian keandalan instrumen penelitian. Model struktural menguji hubungan kausalitas antara variabel laten dengan menggunakan nilai R^2 untuk menentukan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh work-life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berikut ini adalah gambar model struktural penelitian:



Gambar 3.2 Model Structural

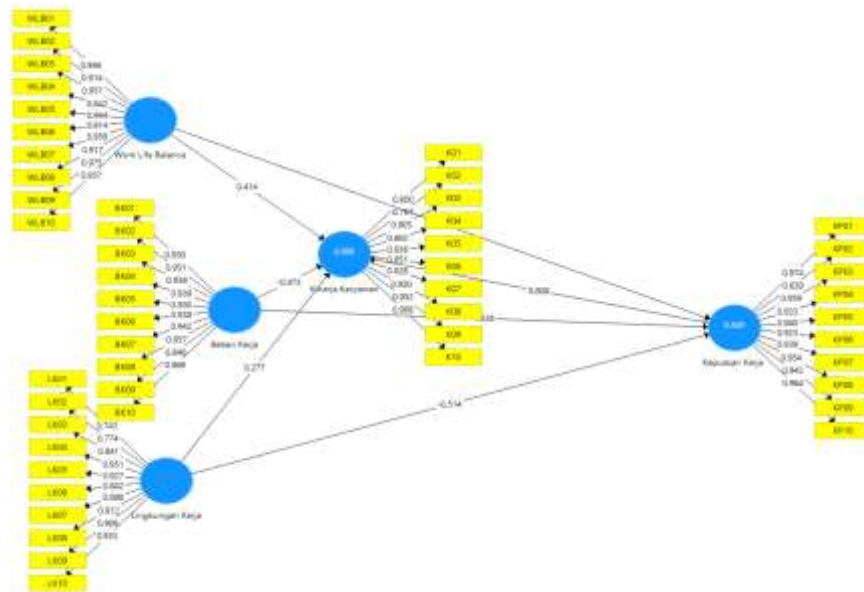
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan reliabilitas.

a. Convergent Validity

Menurut Ghazali (2018:25) suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar $> 0,7$. Output menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Namun pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,60 masih dapat diterima. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*Convergen Validity*). Model strutural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Outer Model, Pengujian Algoritma

Tabel 4.10 Outer Loading

	Work Life Balance	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
WLB01	0,946				
WLB02	0,914				
WLB03	0,951				
WLB04	0,842				
WLB05	0,944				
WLB06	0,914				
WLB07	0,959				
WLB08	0,917				
WLB09	0,975				
WLB10	0,957				
WLB01	0,946				
WLB02	0,914				
WLB03	0,951				
BK01		0,930			
BK02		0,951			
BK03		0,938			
BK04		0,939			
BK05		0,930			
BK06		0,938			
BK07		0,942			
BK08		0,957			
BK09		0,840			
BK10		0,969			
LK01			0,743		
LK02			0,774		
LK03			0,841		

	Work Life Balance	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
LK04			0,951		
LK05			0,927		
LK06			0,842		
LK07			0,888		
LK08			0,912		
LK09			0,909		
LK10			0,933		
K01				0,800	
K02				0,767	
K03				0,905	
K04				0,892	
K05				0,936	
K06				0,851	
K07				0,928	
K08				0,920	
K09				0,952	
K10				0,908	
KP01					0,974
KP02					0,839
KP03					0,959
KP04					0,933
KP05					0,940
KP06					0,923
KP07					0,939
KP08					0,954
KP09					0,942
KP10					0,964

Sumber: Output Program Smart PLS. 3,0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11 dapat diketahui nilai *outer loading* paling rendah pada hasil uji *outer model* penelitian ini adalah 0,743 yang ada pada indikator lingkungan kerja pernyataan no 1 (LK01). Merujuk pada batas *outer loading* yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 0,7. maka hasil tersebut menunjukkan bahwa model dinyatakan memenuhi asumsi *validitas konvergen* karena paling rendah nilai *outer loading* diperoleh $0,743 > 0,7$.

b. Construct Validity and Reliability

Tabel 4.12 Construct Validity and Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Work Life Balance	0,983	0,984	0,985	0,869
Beban Kerja	0,984	0,984	0,986	0,872

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0,965	0,972	0,970	0,765
Kinerja Karyawan	0,970	0,972	0,974	0,788
Kepuasan Kerja	0,984	0,985	0,986	0,879

Sumber: Output Program Smart PLS. 3,0, data diolah penulis 2025

Data Tabel 4.12 di atas diketahui nilai AVE terendah dari ke 5 variabel adalah 0,765 yang dimiliki variabel Lingkungan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ke lima variabel penelitian telah memenuhi asumsi *discriminant validity* karena nilai AVE terendah diperoleh lebih dari 0,5. Sementara pada hasil *cronbach alpha* dan *composite reliability* diketahui nilai paling rendahnya adalah 0,965 dan 0,965 yang dimiliki oleh variabel lingkungan kerja. Dengan demikian hasil tersebut juga telah membuktikan bahwa seluruh variabel memenuhi asumsi *reliability construct* karena nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* terendah > 0,7.

Pengujian Inner Model

Setelah melakukan uji outer model, selanjutnya perlu dilakukan evaluasi pada model persamaan struktural akhir (*inner model*). Uji *inner model* penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* dan *R square* sebagai berikut:

Tabel 4.13 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,989	0,989
Kepuasan Kerja	0,849	0,845

Sumber: Output Program Smart PLS. 3,0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 4.13 Diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,989 perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kinerja Karyawan 98,9%. Hal ini berarti variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja dan variabel Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 98,9% dan sisanya 1,1% dipengaruhi oleh variabel lain, sedangkan nilai *R Square* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,849 perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kepuasan Kerja 84,9%. Hal ini berarti variabel Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 84,9% dan sisanya 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.14 Hasil pengujian Inner Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,414	0,411	0,077	5,346	0,000
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,473	-0,485	0,101	4,694	0,000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,277	0,292	0,081	3,420	0,001
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,076	0,043	0,323	0,234	0,815
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,936	0,912	0,356	3,757	0,000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,514	-0,558	0,225	2,287	0,023
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,808	0,809	0,051	15,785	0,000

Sumber: Output Program Smart PLS. 3,0, data diolah penulis 2025

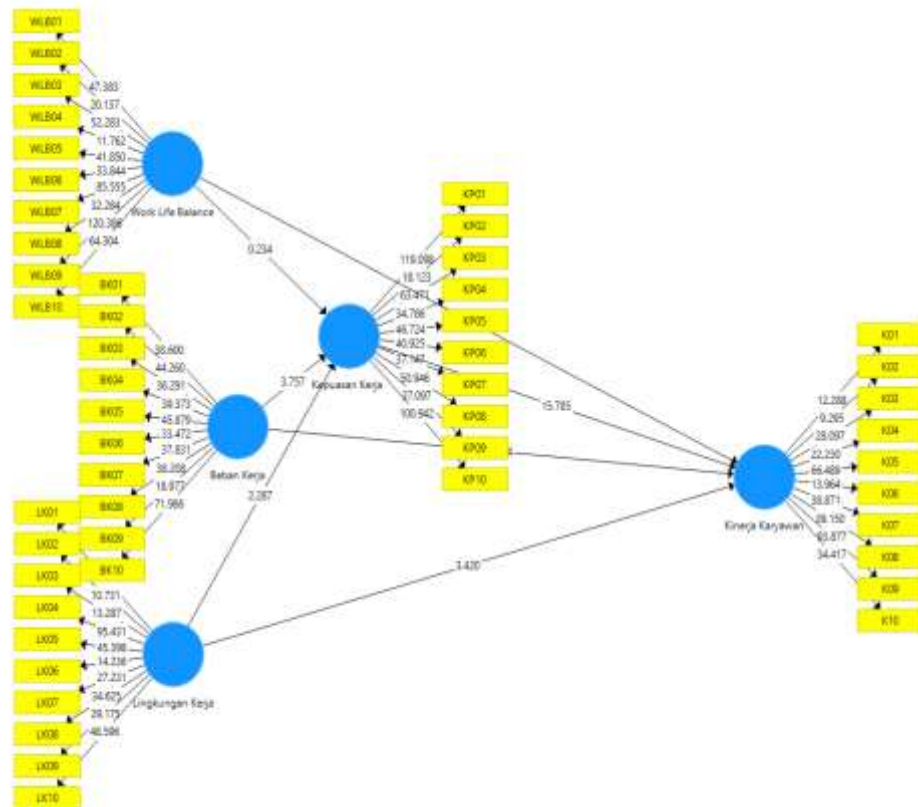
Berdasarkan tabel 4.14 diatas bahwa hasil evaluasi model persamaan struktural hubungan antar variabel secara parsial yang dijelaskan oleh nilai *path coefficient* dapat diuraikan sebagai berikut:

- Path coefficient* hipotesis 1 yaitu pada variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 0,414. Nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh sebesar 0,414. Hasil ini juga berarti bahwa jika *Work Life Balance* naik maka Kinerja Karyawan meningkat.
- Nilai *path coefficient* pada hipotesis 2, Beban Kerja kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh sebesar -0,473. Nilai ini menunjukkan bahwa Beban Kerja kerja memberikan pengaruh negatif sebesar -0,473 terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika Beban Kerja naik justru Kinerja Karyawan turun.
- Nilai *path coefficient* pada hipotesis 3 yaitu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,277. Nilai ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 0,277 terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan Lingkungan Kerja yang baik justru Kinerja Karyawan meningkat.
- Nilai *path coefficient* pada hipotesis 4 yaitu *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sebesar 0,076. Nilai ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memberikan pengaruh negatif sebesar 0,076 terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa jika *Work Life Balance* meningkat maka Kepuasan Kerja meningkat.
- Nilai *path coefficient* pada hipotesis 5 yaitu Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sebesar -0,936. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memberikan pengaruh negatif sebesar -0,936 terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka Kepuasan Kerja menurun.
- Nilai *path coefficient* pada hipotesis 6 yaitu Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai sebesar -0,514. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh negatif sebesar -0,514 terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan Lingkungan Kerja yang ada justru Kepuasan Kerja menurun.
- Nilai *path coefficient* pada hipotesis 7 yaitu Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,808. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel

Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,808 terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memiliki 7 hipotesis sebagaimana pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dan perlu di uji kebenarannya. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai *t statistic* yang diperoleh dari *uji bootstrapping* dengan batas kritis nilai *t tabel* sebesar 1,981 pada taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Hasil uji hipotesis penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Sumber : Data diolah Penulis, 2025
Gambar 4.4 Pengujian Bootstrapping

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis secara langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,414	0,411	0,077	5,346	0,000	Diterima
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,473	-0,485	0,101	4,694	0,000	Diterima

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,277	0,292	0,081	3,420	0,001	Diterima
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,076	0,043	0,323	0,234	0,815	Ditolak
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,936	0,912	0,356	3,757	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,514	-0,558	0,225	2,287	0,023	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,808	0,809	0,051	15,785	0,000	Diterima

Sumber: Output Program Smart PLS. 3,0, data diolah penulis 2025

Berdasarkan output PLS (uji bootstrapping) yang disajikan pada Tabel 4.15 tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

- Hipotesis 1 : Dari nilai *original sample* sebesar 0,414 diperoleh nilai *t statistic* sebesar 5,346 dan *P-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai hubungan sebesar 41,4%. Nilai *t statistic* 5,346 > *t tabel* 1,981 dan *P-value* 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini diterima.
- Hipotesis 2: Dari nilai *original sample* sebesar -0,473 diperoleh nilai *t statistic* sebesar 4,694 dan *p-value* 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa Beban Kerja **berpengaruh** negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai hubungan sebesar -47,3% Nilai *t statistic* 4,694 > *t tabel* 1,981 dan *P-value* 0,000 < 0,05, hasil ini membuktikan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini diterima.
- Hipotesis 3 : Dari nilai *original sample* sebesar 0,277 diperoleh nilai *t statistic* sebesar 3,420 > 1,981 dan *P-value* sebesar 0,001. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai hubungan sebesar 27,7% , sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain. hasil ini membuktikan bahwa hipotesis 3 pada penelitian ini diterima.
- Hipotesis 4 : Dari nilai *original sample* sebesar 0,076 diperoleh nilai *t statistic* sebesar 0,234 > 1,981 dan *P-value* sebesar 0,815. Hasil ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* **tidak berpengaruh** terhadap Kepuasan Kerja dengan Nilai *t statistic* 0,234 < *t tabel* 1,981 dan *P-value* 0,815 > 0,05 membuktikan bahwa hipotesis 4 pada penelitian ini ditolak.
- Hipotesis 5 : Dari nilai *original sample* sebesar -0,936 diperoleh nilai *t statistic* sebesar 3,757 > 1,981 dan *P-value* sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja **berpengaruh** negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai hubungan sebesar 93,6%. Nilai *t statistic* 3,757 > *t tabel* 1,981 dan *P-value* 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa hipotesis 5 pada penelitian ini diterima.

- f. Hipotesis 6 : Dari nilai *original sample* sebesar -0,514 diperoleh nilai *t statistic* sebesar $2,287 > 1,981$ dan *P-value* sebesar $0,023 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja **berpengaruh** negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai hubungan sebesar -51,4%. Nilai *t statistic* $2,287 > t \text{ tabel } 1,981$ dan *P-value* $0,023 < 0,05$ membuktikan bahwa hipotesis 6 pada penelitian ini diterima.
- g. Hipotesis 7 : Dari nilai *original sample* sebesar 0,808 diperoleh nilai *t statistic* sebesar $15,785 > 1,981$ dan *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja **berpengaruh** terhadap kinerja karyawan dengan nilai hubungan sebesar 80,8%. Nilai *t statistic* $15,785 > t \text{ tabel } 1,981$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa hipotesis 7 pada penelitian ini diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Work Life Balance (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh *Work Life Balance* (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai *t-statistic* $5,346 < t \text{ tabel } 1,981$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ maka penelitian diterima, artinya bahwa *Work Life Balance* (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai hubungan sebesar 41,4% yang artinya mempunyai hubungan yang positif dan besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 41,4% dan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin and Muharto, (2022). dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan), dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Beban Kerja (X₂) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai *t statistic* $4,694 > 1,981$ dan *P-value* sebesar 0,000 maka penelitian diterima, artinya bahwa Beban Kerja (X₂) **berpengaruh** negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan dengan nilai hubungan sebesar -47,3% yang artinya mempunyai hubungan yang negatif dan besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -47,3% dan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan, (2024). dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel bebas, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan. baik secara parsial maupun secara simultan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai *t-statistic* $3,420 > t \text{ tabel } 1,981$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ maka penelitian diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X₃) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan dengan nilai hubungan sebesar 27,7% yang artinya mempunyai hubungan yang positif dan besar pengaruhnya terhadap Kinerja

Karyawan (Y) sebesar 27,7% dan sisanya sebesar 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinambela and Lestari, (2021) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Work Life Balance* (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh *Work Life Balance* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai *t statistic* $0,234 > t \text{ tabel } 1,981$ dan *P-value* $0,815 > 0,05$ maka penelitian ditolak, artinya bahwa *Work Life Balance* (X_1) **tidak berpengaruh** signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z),

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endeka, Rumawas dan Tumbel, (2020). dengan judul penelitiannya yaitu Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Worklife Balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai *t statistic* $3,757 > t \text{ tabel } 1,981$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ maka penelitian diterima, artinya bahwa Beban Kerja (X_2) **berpengaruh** negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), dengan dengan nilai hubungan sebesar -93,6% yang artinya mempunyai hubungan yang negative dan besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar -93,6% dan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra, (2021). dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai *t statistic* $2,287 > t \text{ tabel } 1,981$ dan *P-value* $0,023 > 0,05$ maka penelitian diterima, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_3) **berpengaruh** negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), dengan dengan nilai hubungan sebesar -51,4% yang artinya mempunyai hubungan yang negatif dan besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar -51,4% dan sisanya sebesar -48,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020). dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan(Y)

Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh untuk nilai *t statistic* $15,785 > t \text{ tabel } 1,981$ dan *P-value*

0,000 < 0,05 maka penelitian diterima, artinya bahwa Kepuasan kerja (Z) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan dengan nilai hubungan sebesar 80,8%. yang artinya mempunyai hubungan yang positif dan besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 80,8% dan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan., dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja pada PT Astra Toyota Sales Operation BSD City, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* (X₁) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Astra Toyota Sales Operation BSD CITY, dengan diperoleh nilai t statistic sebesar 5,346 dan P-value sebesar 0,000
2. Beban Kerja (X₂) **berpengaruh** negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Astra Toyota Sales Operation BSD CITY, dengan Nilai t statistic 4,694 > t tabel 1,981 dan P-value 0,000 < 0,05
3. Lingkungan Kerja (X₃) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Astra Toyota Sales Operation BSD CITY. Dengan nilai t statistic sebesar 3,420 > 1,981 dan P-value sebesar 0,001
4. *Work Life Balance* (X₁) **tidak berpengaruh** terhadap Kepuasan Kerja (Z) di PT Astra Toyota Sales Operation BSD CITY.
5. Beban Kerja (X₂) **berpengaruh** negatif dan signifikans terhadap Kepuasan Kerja (Z) di PT Astra Toyota Sales Operation BSD CITY, dengan diperoleh nilai t statistic sebesar 3,757 > 1,981 dan P-value sebesar 0,000 < 0,05.
6. Lingkungan Kerja (X₃) **berpengaruh** negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) di PT Astra Toyota Sales Operation BSD CITY, dengan diperoleh nilai t statistic sebesar 2,287 > 1,981 dan P-value sebesar 0,023 < 0,05
7. Kinerja Karyawan (Y) **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) di PT Astra Toyota Sales Operation BSD CITY, dengan diperoleh nilai t statistic sebesar 15,785 > 1,981 dan P-value sebesar 0,000 < 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja Pada PT Astra Toyota Sales Operation BSD City, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penulis memberikan saran pimpsn PT Astra Toyota Sales Operation BSD City agar Jadwal kerja karyawan memungkinkan karyawan untuk tetap memiliki waktu luang untuk kegiatan pribadi.

2. Penulis memberikan saran kepada pimpinan PT Astra Toyota *Sales Operation BSD City* agar karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan tanpa mengorbankan kualitas pekerjaannya.
3. Penulis memberikan saran kepada pimpinan PT Astra Toyota *Sales Operation BSD City* agar Hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
4. Diharapkan kepada pimpinan PT Astra Toyota *Sales Operation BSD City*, agar karyawan selalu berusaha untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh PT Astra Toyota *Sales Operation BSD City*.
5. Diharapkan kepada pimpinan PT Astra Toyota *Sales Operation BSD City*, agar sesama karyawan dapat menjaga hubungan sosial yang baik dengan sesama rekan kerja sehingga membuat karyawan lebih betah bekerja di PT Astra Toyota *Sales Operation BSD City*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M.C. and Turangan, J.A. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), pp. 195–201. Available at: <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>.
- Apriyanto, P. and Haryono, S. (2020) 'Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja', *Manajemen Dewantara*, 4(1), pp. 33–45. Available at: <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>.
- Arifin, M. and Muharto, A. (2022) 'Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)', *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), p. 37. Available at: <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>.
- Cahyadi, L. and Prastyani, D. (2020) 'Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja', *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2). Available at: <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>.
- Cushway. (2016). Human Resource Management. Jakarta: PT. Gramedia.
- Darmadi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan: "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor – faktor yang Mempengaruhi"*. 1st edn. Yogyakarta: Deepublish.
- Endeka, R.F., Rumawas, W. and Tumbel, T. (2020) 'Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu', *Productivity*, 1(5), pp. 436–440.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, S.M.C., Dotulong, L.O.H. and Tumewu, F.J. (2023) 'Analisis Peranan Perceived Organizational Support (POS) dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Manado', *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 07(04), pp. 475–486.
- Gunawan, A.R., Rachmawati, I. and Meigawati, D. (2019) 'Peran Dinas Perhubungan Dalam Tata Kelola Angkutan Umum Perkotaan Di Kota Sukabumi', *Decision:*

- Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), p. 103. Available at: <https://doi.org/10.23969/decision.v1i2.1748>.
- Haidar, N. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hakman, Suhadi and Nani, Y. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja', *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), pp. 47-54.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen: Edisi Revisi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, E. (2024) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta', *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), pp. 173-180. Available at: <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>.
- Iqbal Sabarin Sukur, M. and Irma Susanty, A. (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), pp. 1604-1610.
- Irawan, D., Kusjono, G. and ... (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), pp. 176-185. Available at: <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>.
- Istijanto. (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka. Utama.
- Kair, A.F. *et al.* (2023) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan', *Jurnal Price : Ekonomi dan Akuntansi*, 02(01), pp. 47-59.
- Lestari, U.P. *et al.* (2020) 'Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), pp. 529-536.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Marwansyah (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito Alex, S. Nitisemito. 2015. "Manajemen Personalial, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia."
- Nurhanifah, S. *et al.* (2023) 'the Influence of Leadership Style, Communication, Motivation, and Beban Kerja on Job Satisfaction', *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(1), pp. 49-63. Available at: <https://doi.org/10.31846/jae.v11i1.579>.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J. and Tupti, Z. (2022) 'Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 245-261. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>.
- Pegacahyadi and Lia Idealistiana (2023) 'Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Bedah Sentral Rsud

- Cileungsi Tahun 2022', *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(4), pp. 270–275. Available at: <https://doi.org/10.33023/jikep.v9i4.1645>.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Prasetyo, E.J., Ratnasari, S.L. and Hakim, L. (2020) 'Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Dimensi*, 9(2), pp. 186–201. Available at: <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>.
- R, Agusdin and NurmayaFitrianiti, S. (2020) 'Stres Kerja Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Distribusi*, 8(1), pp. 23–38.
- Ramansyah, R.N., Indiworo, Rr.H.E. and Setyorini, N. (2023) 'Pengaruh Role Ambiguity, Beban Kerja, dan Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. BPR Syariah Kedung Arto Semarang)', *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(10), pp. 1300–1315. Available at: <https://doi.org/10.56338/jks.v6i10.4202>.
- Rondonuwu, J. R., Tawas, H. N., & Saerang, D. P. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Runtu, R.H., Pio, R.J. and Asaloei, S. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado', *Productivity*, 3(4), pp. 378–383. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- Saputra, A.A. (2021) 'Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Technomedia Journal*, 7(1), pp. 68–77. Available at: <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, E.A. and Lestari, U.P. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), pp. 178–190. Available at: <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>.
- Soetrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, Ambar Teguh, R. (2003) *Managemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 287273.
- Syukur, F. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Terry, G. . . (2018). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Thomas, S., Mananeke, L. and Rate, P. Van (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Service Training Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Cabang Manado', *Jurnal EMBA*, 6(1), pp. 321-330.
- Vahera, D. and Onsardi, O. (2021) 'Analsisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan', *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), pp. 58-67.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusmiar (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Makassar: Alauddin University Perss.