

**KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI *WORK LIFE BALANCE*,
LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
PADA PT. SURYA BUANA WISATA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh :

ANDIRA SHELA HERAWATI

NIM. 2022020048

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
2026**

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

**KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI *WORK LIFE BALANCE*,
LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
PADA PT. SURYA BUANA WISATA**

Oleh:

ANDIRA SHELA HERAWATI

NIM: 2022020048

Disetujui Untuk Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 18 Maret 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM.

Dra. Hj Istiqomah, MM.

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, SE.,MM.,PhD
NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari :

Tanggal :

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Dra. Siti Maryam, MM ()
Ketua
2. Dra. Hj Istiqomah, MM ()
Sekretaris
3. Dra. Eny Kustiyah, MM ()
Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, SE.,Ak.,M. Si

NIDN. 0015027202

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Andira Shela Herawati

NIM : 2022020048

Judul Skripsi : Kepuasan Kerja Ditinjau Dari *Work life balance*,
Lingkungan Kerja, dan Disiplin Pada PT. Surya Buana Wisata

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang digunakan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 18 Maret 2026

Andira Shela Herawati

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

*“Perang telah usai, aku bisa pulang
Kubaringkan panah dan berteriak MENANG!”*

(Nadin Amizah)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar Bin Khatab)

“Sesungguhnya urusan-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu Dia hanya berkata kepadanya, “Jadilah!” Maka jadilah sesuatu itu”

(Q.S Yasin: 82)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Kepuasan Kerja Ditinjau Dari *Work life balance*, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Pada PT. Surya Buana Wisata” ini penulis persembahkan kepada:

1. Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, Sang Pemilik Ilmu yang telah memberikan Rahmat-Nya sehingga sampai pada titik ini. Tanpa ridho dan pertolongan-Mu skripsi ini hanyalah tumpukan kertas tanpa makna. Karya ini sebagai bentuk syukur dan atas segala nikmat Mu yang tak terhingga dan atas keajaiban doa doa Engkau ijabah tepat pada waktunya, jadikan ilmu ini bermanfaat bagi sesama dan berkah bagi duniaku serta akhiratku. Aamiin.
2. Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri, yang telah berjuang dengan penuh kesabaran dan ketekunan dalam menghadapi setiap proses yang tidak selalu mudah. Terima kasih telah bertahan di tengah rasa bingung, keraguan, dan tekanan, serta tetap memilih untuk bangkit dan melangkah hingga akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini. Proses panjang ini menjadi bukti bahwa usaha, do'a, dan kesabaran tidak pernah mengkhianati hasil. Perjalanan ini bukan hanya tentang menyelesaikan sebuah karya, tetapi tentang proses pendewasaan, tentang belajar sabar, disiplin, dan bertanggung jawab. Tentang memahami bahwa keberhasilan tidak datang secara instan, melainkan melalui konsistensi, kerja keras, dan keyakinan yang kuat. Setiap kesulitan yang

pernah dihadapi telah membentuk diriku menjadi pribadi yang lebih kuat, lebih tangguh, dan lebih percaya diri.

3. Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh hormat dan rasa terima kasih yang mendalam kepada ayah saya Bapak Suharno bin Bapak Darso Suwarno, yang menjadi Ayah yang teladan dan sosok pahlawan yang tidak pernah mengeluh. Skripsi ini adalah kado kecil untuk segala pengorbanan luar biasa yang telah Ayah berikan.
4. Skripsi ini saya persembahkan kepada Ibunda saya tercinta Ibu Ariyanti binti Sutarjo, yang menjadi alasan mengapa saya tidak pernah berhenti berjuang di balik setiap analisis dan lembar kertas ini, ada doa Bunda yang tak putus-putus. Terima kasih telah mengajarku arti kesabaran dan ketekunan, dan skripsi ini kuberikan untukmu sebagai tanda bakti syukur atas cinta yang luasnya tak bertepi. Gelar ini untukmu, kado ulang tahunmu, Bunda.
5. Skripsi ini saya persembahkan kepada adik saya Aufa Fauza Syahreza, terima kasih karena sudah menjadi gangguan yang sekaligus menjadi pengingat dan selalu menghibur di sela-sela kesibukan kakak untuk menyelesaikan penelitian ini. Gelar ini juga kupersembahkan untukmu sebagai bukti bahwa kerja keras tidak akan mengkhianati hasil. Teruslah tumbuh menjadi lelaki yang tangguh dan rendah hati. Kakak bangga memilikimu.
6. Saya juga mempersembahkan skripsi ini kepada Sahabat saya, yang menemani perjalanan selama masa kuliah, kita telah melewati banyak malam tanpa tidur, tumpukan jurnal yang membingungkan, hingga ruang sidang yang menegangkan. Terima kasih telah menjadi rekan diskusi yang luar biasa dan

pengingat saat saya mulai malas. Gelar ini adalah kemenangan kita bersama. Mari sukses di langkah berikutnya.

7. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada seseorang yang telah menjadi *Support System* di balik penelitian ini, yang senantiasa mendukung di balik lembar analisis dalam skripsi ini. Terima kasih telah percaya padaku lebih dari aku percaya pada diriku sendiri. Mari kita rayakan pencapaian ini sebagai bekal untuk membangun masa depan kita bersama.
8. Kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa Manajemen A1 angkatan 2022, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik saya. Terima kasih atas kebersamaan yang telah terjalin, canda tawa yang menguatkan, serta berbagai pengalaman dan pembelajaran berharga yang tidak hanya memperkaya wawasan, tetapi juga membentuk karakter dan kedewasaan saya selama menempuh masa perkuliahan. Setiap momen yang kita lalui bersama akan selalu menjadi kenangan yang bermakna dan tak terlupakan.
9. Kepada seluruh Dosen Program Studi Manajemen serta Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan dedikasi telah memberikan ilmu, arahan, serta bimbingan yang sangat berarti bagi saya. Tanpa dukungan, motivasi, dan pengorbanan waktu yang telah diberikan, saya tidak akan mampu mencapai tahap ini. Segala ilmu dan nasihat yang telah diberikan akan selalu saya ingat dan menjadi bekal berharga dalam perjalanan hidup saya ke depan.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang saya cintai dan yang telah memberikan arti dalam perjalanan hidup saya. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat,

menjadi tambahan pengetahuan, serta berkontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Saya juga berharap, segala usaha dan doa yang telah tercurahkan dapat bernilai kebaikan. Aamiin ya Rabbal'alam.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kepuasan Kerja Ditinjau Dari *Work life balance*, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Pada PT. Surya Buana Wisata”. Tujuan dari penulisan skripsi adalah memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan hambatan yang dihadapi. Namun, berkat bantuan, dukungan, doa, serta bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya dan sedalam-dalamnya kepada:

1. Ir. Ipman Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan ijin dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Suhendro, SE.,Ak.,M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
3. Fithri Setya Marwati, SE.,MM.,PhD., selaku Kepala Program Studi Manajemen
4. Dr. Supawi Pawenang, MM., selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama penulis menyelesaikan skripsi
6. Dra. Hj Istiqomah, MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan sumbangan pikiran dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

7. Seluruh dosen pengajar, staff pengajar dan administrasi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
8. H. Sakidi SE, Ak, M.Si, selaku Direktur PT. Surya Buana Wisata yang telah memberikan izin dalam melakukan penelitian
9. Didik Rohmawan, S.T selaku perwakilan HRD di PT. Surya Buana Wisata yang senantiasa memberikan bantuan dan bimbingan selama penelitian berlangsung.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis selama ini.

Semoga segala bentuk dukungan, bantuan, doa, dan perhatian yang telah diberikan memperoleh balasan terbaik dari Allah SWT serta senantiasa dilimpahi rahmat dan karunia-Nya. Penulis juga berharap setiap kebaikan yang telah diberikan dapat menjadi amal jariyah dan membawa keberkahan bagi semua pihak. Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki berbagai keterbatasan, sehingga dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf atas kekurangan maupun kesalahan yang terdapat di dalamnya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat, menambah pengetahuan, serta menjadi bahan rujukan yang bermanfaat bagi para pembaca.

Surakarta, 18 Maret 2026

Penulis

Andira Shela Herawati

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	13
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
2. <i>Work life balance</i>	13
3. Lingkungan Kerja	16
4. Disiplin	19
B. Penelitian yang Relevan	23
C. Kerangka Penelitian.....	27
D. Hipotesa	28
BAB III	31
METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Waktu dan Tempat Penelitian	31

C.	Populasi dan Sampel.....	32
D.	Teknik Sampling.....	33
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	33
F.	Variabel Penelitian.....	35
G.	Definisi Operasional Variabel.....	36
H.	Uji Instrumen.....	38
I.	Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		52
A.	Gambaran Umum PT. Surya Buana Wisata.....	52
B.	Deskripsi Responden	55
C.	Hasil Analisis Data	59
D.	Pembahasan	74
BAB V.....		84
KESIMPULAN DAN SARAN.....		84
A.	Kesimpulan.....	84
B.	Saran	85
DAFTAR PUSTAKA		87

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	23
Tabel III. 1 Variabel Penelitian.....	36
Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	39
Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas <i>Work life balance</i> (X ₁)	39
Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₂)	40
Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin (X ₃).....	40
Tabel III. 6 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel IV. 4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel IV. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	59
Tabel IV. 6 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel IV. 7 Hasil Uji Multikoleniaritas	62
Tabel IV. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel IV. 9 Koefisien Regresi dan Standard Error Variabel Penelitian.....	64
Tabel IV. 10 Hasil Analisis Uji F.....	65
Tabel IV. 11 Hasil Analisis Uji t.....	67
Tabel IV. 12 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Penelitian.....	27
Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F	47
Gambar III. 2 Kurva Normal Uji t	49
Gambar IV. 2 Logo Perusahaan	55
Gambar IV. 3 Grafik Normal P-P Plot	61
Gambar IV. 4 Kurva Hasil Uji F	66
Gambar IV. 5 Kurva Hasil Uji t <i>Work life balance</i>	68
Gambar IV. 6 Kurva Hasil Uji t Lingkungan Kerja	70
Gambar IV. 7 Kurva hasil Uji t Disiplin	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Data Diri Responden Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Data 50 Responden Uji Instrumen

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 9 Tabel Distribusi Nilai r

Lampiran 10 Tabel Titik Distribusi Nilai F

Lampiran 11 Tabel Titik Distribusi Nilai

ABSTRACT

Andira Shela Herawati. 2022020048. *JOB SATISFACTION REVIEWED FROM WORK-LIFE BALANCE, WORK ENVIRONMENT, AND DISCIPLINE AT PT. SURYA BUANA WISATA. Thesis. Management Study Program. Bachelor's Degree. Batik Islamic University of Surakarta. 2026*

Employee job satisfaction is a crucial issue in HR management because it influences work-life balance, the work environment, and discipline within the company. This study aims to determine and analyze the influence of work-life balance, the work environment, and discipline on employee job satisfaction at PT. Surya Buana Wisata.

The research method used is descriptive quantitative research. The population of this study was all 40 employees of PT. Surya Buana Wisata. The entire population of 40 employees was sampled using a saturated sampling technique. The research data consisted of primary and secondary data collected through observation, documentation, questionnaires, and interviews. The data analysis techniques used were the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test), and the coefficient of determination test (R^2 test) with data analysis using SPSS.

The results of this study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Surya Buana Wisata. The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Surya Buana Wisata. Discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Surya Buana Wisata. The results of the multiple linear regression analysis revealed that discipline had the largest regression coefficient (0.577), indicating its most dominant contribution to increasing job satisfaction compared to other variables.

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

ABSTRAK

Andira Shela Herawati. 2022020048. KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN PADA PT. SURYA BUANA WISATA Skripsi. Program Studi Manajemen. Strata 1. Universitas Islam Batik Surakarta. 2026

Kepuasan kerja karyawan suatu masalah penting dalam manajemen SDM karena mempengaruhi *work life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Surya Buana Wisata yang berjumlah 40 karyawan. Melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 40 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian ini berupa data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi (uji R^2) dengan analisis data menggunakan perangkat SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa, disiplin memiliki koefisien regresi terbesar (0,577), menunjukkan kontribusi yang paling dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dibandingkan variabel lainnya.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Kepuasan kerja karyawan suatu masalah penting dalam manajemen SDM karena mempengaruhi *work life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin dalam perusahaan. Banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan kepuasan kerja, terutama dengan peningkatan persyaratan pekerjaan, perbedaan dalam stres dan *work life balance*, dan lingkungan kerja yang semakin kurang mendukung. Jika karyawan merasa bahwa mereka tidak dihargai secara finansial atau tidak emosional, ini dapat menyebabkan berkurangnya motivasi, penjualan, dan layanan yang buruk atau kualitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak aman atau bermanfaat sering memicu stres dan konflik antara penanda, yang secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Disiplin kerja juga suatu indikator penting, kurangnya disiplin dapat menciptakan suasana di tempat kerja yang profesional dan menyebabkan ketidakadilan di antara penanda. Oleh karena

itu, implementasi faktor - faktor seperti *Work life balance* yang tepat, lingkungan kerja yang sehat, dan penggunaan area yang adil menjadi kunci untuk menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan untuk berbagai produk industri.

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

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

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Work life balance*. *Work life balance* menurut Rampi *et al.*, (2024) sebagai keseimbangan dalam berkerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan memiliki beberapa masalah contoh dalam waktu bekerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang terlalu lama sehingga mengakibatkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan yang membuat karyawan cenderung merasa kurang fokus dan sering berbuat kesalahan dalam bekerja. *Work life balance* ini akan dapat memungkinkan seseorang mengarah kepada penurunan kinerja apabila keseimbangan tidak dapat terjadi. Ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan diluar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja Jannah *et al.*, (2022). *Work life balance* sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. *Work life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Tidak jarang karyawan kini telah menyadari betapa pentingnya *Work life balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya Rahman *et al.*, (2021).

Selain *Work life balance*, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu

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

Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan sebagai fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan itu sendiri kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Yuliantini & Santoso, (2020). Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Fenianti & Nawawi, (2023) adalah tingkat kehadiran, prosedur kerja, kepatuhan kepada atasan, kesadaran kerja, dan tanggung jawab. Disiplin kerja didefinisikan sebagai rasa sadar serta kemauan individu untuk mengikuti standar perusahaan serta

norma kehidupan bersosial yang diterapkan Safitri & Santoso, (2022). Sederhananya disiplin kerja suatu sikap seseorang dalam mentaati atas aturan dan norma yang ditetapkan perusahaan dimana hal itu akan sangat mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

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

Perusahaan juga menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan spiritual. Sebagai penyelenggara perjalanan ibadah, nilai-nilai keislaman dan profesionalisme menjadi landasan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Karyawan didorong untuk saling menghormati, bekerja sama, dan menjaga integritas dalam setiap aktivitas.

Selain itu, disiplin kerja menjadi aspek penting dalam operasional perusahaan. Karyawan diharapkan mematuhi jadwal kerja, standar operasional prosedur, dan etika kerja yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap disiplin ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.

Kombinasi kebijakan *Work life balance* yang fleksibel, lingkungan kerja yang mendukung, dan disiplin kerja yang tinggi, dapat membuat PT Surya Buana Wisata berhasil menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan sejalan dengan misi utamanya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada tamu Allah. Melalui pendekatan holistik ini, PT Surya Buana Wisata tidak hanya fokus pada kepuasan pelanggan tetapi juga pada pengembangan dan kepuasan karyawan sebagai aset utama perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul **“Kepuasan Kerja ditinjau Dari *Work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Pada PT. Surya Buana Wisata”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata?

3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk mencegah penyimpangan atau perluasan masalah utama, mendorong lebih fokus pada penelitian dan mendorong diskusi untuk mencapai tujuan penelitian. Studi ini hanya berfokus pada efek *Work life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin pada kepuasan kerja karyawan. Studi ini dilakukan untuk seluruh karyawan di kantor pusat, cabang, dan mitra oleh PT. Surya Buana Wisata.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan atau untuk memperluas wawasan baru yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk studi lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, dengan fokus pada kompensasi, lingkungan, dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan rekomendasi kepada manajemen untuk menjaga tingkat prestasi karyawan melalui *Work life balance*, lingkungan, dan disiplin kerja terkait dengan performa karyawan. Selain itu dapat berfungsi sebagai pertimbangan dan dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sebagai bahan rekomendasi dan pertimbangan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja PT. Surya Buana Wisata.

c. Bagi Pihak Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti lain yang berniat melakukan penelitian dengan topik serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Rusdiana (2022: 16) sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima; Kepuasan kerja merupakan sikap yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku, yang diperkirakan memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja; Kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Susita *et al.*, (2025: 67) adalah konsep sentral dalam psikologi industri dan organisasi, yang mencerminkan perasaan serta sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Nimran & Amirullah (2022: 67) adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa

perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila perasaan emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai sebaliknya bila tidak berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan. Kepuasan kerja menurut Sa'daah, Rahmawati, Aprilia (2021) sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap atau perasaan emosional individu terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada evaluasi antara yang diharapkan dengan yang diterima dari pengalaman kerjanya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kondisi internal maupun eksternal individu dalam organisasi. Menurut Mukhtar *et al.*,

(2023: 27), terdapat lima faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Imbalan Jasa/Kompensasi, balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan.
- 2) Rasa Aman, jaminan keamanan kerja dan perlindungan terhadap berbagai risiko di tempat kerja.
- 3) Pengaruh Antar Pribadi, kualitas hubungan sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan.
- 4) Kondisi Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu karyawan bekerja secara optimal sehingga meningkatkan kepuasan kerja.
- 5) Kesempatan Untuk Pengembangan Dan Peningkatan Diri, peluang untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, maupun promosi jabatan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari sikap, perilaku, dan tingkat kenyamanan dalam bekerja. Untuk mengukur kepuasan kerja, diperlukan indikator-indikator yang dapat menggambarkan kondisi tersebut secara lebih spesifik. Indikator – indikator yang menentukan kepuasan kerja berdasarkan Harahap & Tirtayasa, (2020) yaitu:

- 1) Gaji, balas jasa finansial yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kepuasan terhadap gaji berkaitan dengan kesesuaian antara jumlah yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, pada sejauh mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan, minat, dan harapan karyawan. Pekerjaan yang monoton dan tidak sesuai kompetensi dapat menimbulkan kejenuhan.
- 3) Rekan kerja, hubungan kerja yang harmonis, adanya kerja sama tim, serta dukungan sosial antarpegawai akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan sosial yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja.
- 4) Atasan, atasan berperan dalam memberikan arahan, dukungan, serta evaluasi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang adil, komunikatif, dan mampu memberikan motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja bawahan.
- 5) Promosi, karyawan yang memiliki peluang promosi yang jelas dan adil akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kesempatan promosi yang terbuka mencerminkan adanya sistem pengembangan karier yang baik dalam organisasi.

- 6) Lingkungan kerja, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja. Lingkungan fisik seperti fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan ruangan memengaruhi kenyamanan bekerja. Sementara itu, lingkungan nonfisik seperti budaya organisasi dan suasana kerja turut menentukan tingkat kepuasan karyawan.

2. *Work life balance*

a. Definisi *Work life balance*

Work life balance menurut Lie *et al.*, (2024: 229) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan keluarga dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja. *Work balance* atau keseimbangan kerja kehidupan adalah suatu kondisi di mana seseorang mampu mengatur dan membagi tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan karir pekerjaan. *Work balance* mempunyai konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan. *Work balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan, keluarga serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. *Work life balance* menurut Rahardianto *et al.*, (2024: 195) teori yang menjelaskan bagaimana individu mengelola lingkungan pekerjaan dan keluarganya serta batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Kemunculan *Work life balance* merupakan respon

atas semakin besarnya ketidakpedulian pekerja terhadap kehidupan dan keluarganya. Dalam kondisi ini, karyawan fokus pada waktu yang mereka habiskan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap orang membutuhkan *Work life balance*, terutama antara kehidupan pribadi dan profesional. Jika keseimbangan tidak tercapai maka dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan kejenuhan. *Work life balance* menurut Mardiani & Widiyanto (2021) suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik anatar kehidupan keluarga dan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas loyalitas terhadap pekerjaan. *Work life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya work-life balance berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work life conflict*, dan *burnout* pada karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa *Work life balance* adalah suatu keadaan psikologis dan manajerial yang esensial, di mana individu berhasil mencapai pengaturan dan alokasi sumber daya (seperti waktu, energi, dan komitmen) yang memuaskan dan harmonis antara

tuntutan dan tanggung jawab domain pekerjaan, dengan tuntutan dan kebutuhan domain kehidupan pribadi dan keluarga. *Work life balance* bukan sekadar pembagian waktu yang kaku, melainkan sebuah kondisi dinamis yang bertujuan utama untuk menghindari konflik yang timbul antara karir profesional dan kehidupan non-pekerjaan. *Work life balance* juga muncul sebagai respons atas kebutuhan mendesak untuk mencegah fokus berlebihan pada tujuan organisasi yang mengorbankan kesejahteraan pribadi dan keluarga.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work life balance*

Faktor yang mempengaruhi *Work life balance* menurut Chaerunnisa (2023: 10-11) adalah:

- 1) Karakteristik Kepribadian: Sifat atau pola perilaku yang dimiliki individu yang dapat mempengaruhi cara seseorang dalam mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaannya.
- 2) Karakteristik Keluarga: Kondisi dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam lingkungan keluarga.
- 3) Karakteristik Pekerjaan: Tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja, jam kerja, serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan.

c. Indikator *Work life balance*

Indikator yang menentukan *Work life balance* menurut Chaeria *et al.*, (2024) antara lain:

- 1) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), sejauh mana individu mampu menyeimbangkan tingkat keterlibatan psikologis dan emosional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 2) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), kemampuan individu dalam membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan), tingkat kepuasan yang dirasakan individu baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan ini tercapai individu merasa puas terhadap kedua aspek tersebut tanpa adanya dominasi kepuasan pada salah satu sisi saja.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Winata, (2022: 80) adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh bagi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Lingkungan kerja menurut Bahri, (2018: 40) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktifitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Nurhandayani, (2022) dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah seluruh kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, semangat, serta efektivitas mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya menyediakan fasilitas fisik yang mendukung, tetapi juga menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dan atmosfer psikologis yang positif, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, aman, dan produktif.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Surajiyo *et al.*, (2020: 56) adalah:

- 1) Fasilitas Kerja: Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang baik, serta prosedur kerja yang tidak jelas
- 2) Gaji dan tunjangan: Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja: Kelompok kerja dengan kekompakkan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang menentukan lingkungan kerja menurut Thalibana, (2022) antara lain:

- 1) Penerangan Cahaya, pencahayaan yang memadai membantu karyawan bekerja dengan nyaman, mengurangi kelelahan mata, serta meningkatkan ketelitian dalam bekerja.
- 2) Penataan Warna, penggunaan warna yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung konsentrasi karyawan.

- 3) Fasilitas Kerja, fasilitas yang lengkap dan memadai akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
- 4) Keadaan, kondisi lingkungan seperti kebersihan, suhu, keamanan, dan tingkat kebisingan memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.
- 5) Hubungan Antara Pimpinan Dan Karyawan, hubungan yang harmonis dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- 6) Ruang Gerak, ketersediaan ruang yang cukup mendukung kelancaran aktivitas kerja dan meningkatkan kenyamanan karyawan.

4. Disiplin

a. Definisi Disiplin

Disiplin kerja menurut Asrianto *et al.*, (2025: 60-61) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negative pegawai terhadap control yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaiknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap control atasan atau pimpinan. Disiplin kerja menurut Sudaryana & Agusiady,

(2022: 216) adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya apa bila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap publik. Disiplin kerja menurut Suryadi & Karyono, (2022) adalah merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang lahir dari kesadaran diri untuk mematuhi aturan dan tanggung jawab yang berlaku di lingkungan kerja, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin tidak hanya tercermin dalam kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga dalam ketepatan waktu, kualitas kerja, serta sikap positif terhadap pengawasan dan nilai-nilai organisasi. Disiplin kerja yang baik

menunjukkan integritas dan komitmen karyawan dalam mendukung tujuan bersama organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Firdaus, (2023: 98) adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, kompensasi yang adil dan sesuai dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, pimpinan yang memberikan contoh sikap disiplin akan menjadi panutan bagi karyawan dalam mematuhi aturan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, adanya peraturan yang pasti dan tegas memberikan pedoman bagi karyawan dalam bertindak dan bekerja.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pimpinan yang tegas dalam memberikan sanksi akan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, pengawasan yang baik membantu memastikan karyawan tetap bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan kerja.

- 7) Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, budaya kerja yang terbentuk secara konsisten akan mendorong karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja.

c. Indikator Disiplin

Menurut Suryadi & Karyono, (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa bagian yang dapat dijadikan sebagai petunjuk yang mempengaruhi derajat disiplin pekerja dalam suatu organisasi, sebagai berikut:

- 1) Kehadiran, kehadiran mencerminkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam datang tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Ketaatan terhadap peraturan kerja, karyawan diharapkan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku dalam organisasi guna menjaga ketertiban dan kelancaran operasional.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, ketaatan terhadap standar kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi, kewaspadaan mencerminkan kehati-hatian karyawan dalam bekerja untuk menghindari kesalahan maupun risiko yang dapat merugikan perusahaan.
- 5) Bekerja Etis, bekerja etis menunjukkan perilaku karyawan yang menjunjung tinggi nilai moral, kejujuran, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang berkaitan bertujuan untuk memahami keterkaitan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan rencana penelitian yang baru. Di bawah ini peneliti memberikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/Hasil
1.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Driver Pt. Go To Gojek Tokopedia) Pragiwani <i>et al.</i> , (2023)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Sampel: 75 Driver Analisis: Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya.	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung Ekonomi Bisnis <i>et al.</i> , (2024)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Sampel: 30 Karyawan Analisis: Menggunakan SPSS	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif.
3.	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk Ayu Safitri & Santoso, (2022)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Sampel: 33 Responden Analisis: Menggunakan PLS	Kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Semua Karyawan	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara kompensasi dan beban kerja

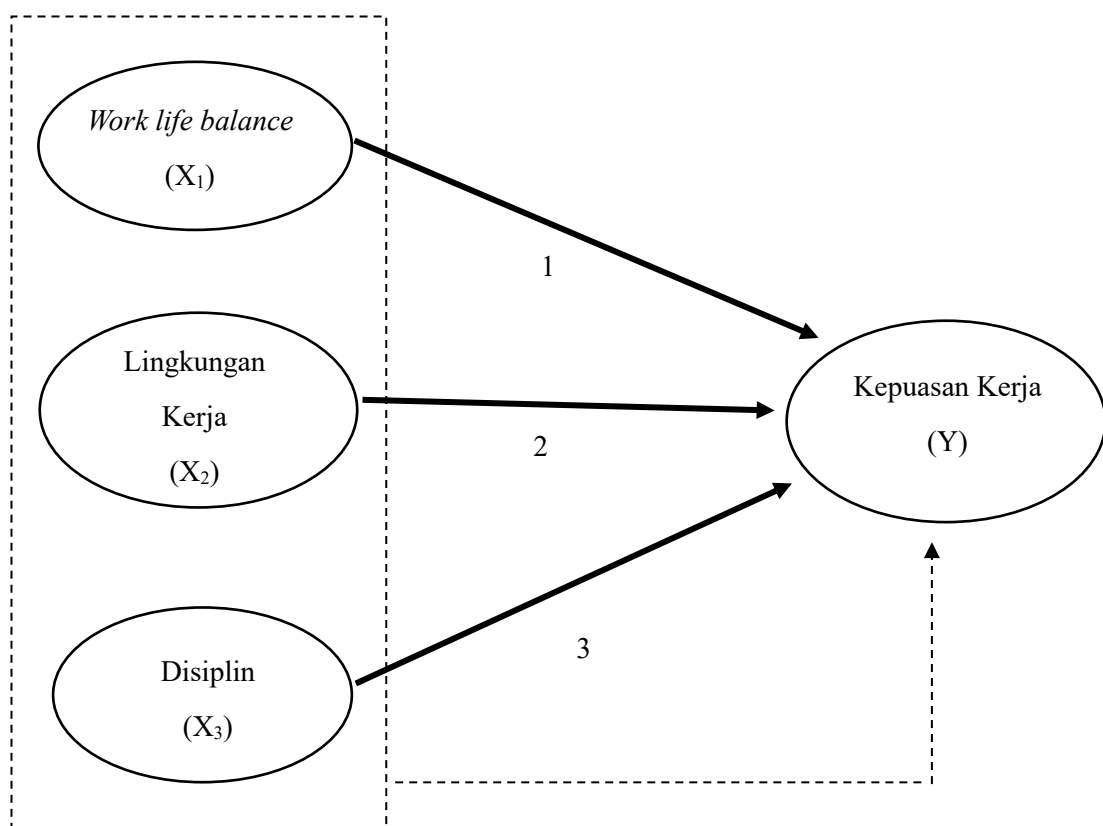
No.	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/Hasil
	Saputra, (2021)	Sampel: Semua Karyawan Analisis: Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)	tidak menunjukkan pengaruh signifikan, bahkan menunjukkan pengaruh negatif.
5.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Patra Badak Arum Solusi Putri & Supriadi, 2022)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Semua Karyawan Sampel: 96 Responden Analisis: Partial Least Square (PLS)	Kompensasi, lingkungan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati, (2021)	Jenis Penelitian: Korelasional Sampel: 83 Responden Analisis: Menggunakan kuesioner	Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tunas Toyota Di Jakarta Barat Manajerial dan Kewirausahaan <i>et al.</i> , (2023)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Sampel: 103 Responden Analisis: Data diolah menggunakan SmartPLS	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat Yuliantini & Santoso, (2020)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: Semua Karyawan Sampel: 70 Responden Analisis: Partial Least Square (PLS)	Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No.	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/Hasil
9.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rulianti & Nurpribadi, (2023)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: 300 Karyawan Sampel: 75 Responden Analisis: Tidak dijelaskan detail metode analisisnya di kutipan, tapi umumnya menggunakan regresi	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10.	<i>The Impact Of Work Motivation, Work Environment, And Career Development On Employee Job Satisfaction</i> Prayudi <i>et al.</i> , (2023)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Populasi: 302 Karyawan Sampel: 77 Responden Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
11.	<i>The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Satisfaction At Pt. Veneta Indonesia</i> Nuraini <i>et al.</i> , (2022)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Sampel: 63 Karyawan Analisis: Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan keduanya secara signifikan memengaruhi kepuasan karyawan jika dipertimbangkan secara bersama-sama.
12.	<i>The Effect of Work Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction</i> Diputra & Suwandana, (2022)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Sampel: 50 Karyawan Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
13.	Pengaruh <i>Work life balance</i> , Beban Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia Budiharjo <i>et al.</i> , (2022)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Sampel: 85 Karyawan Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja dan <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No.	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/Hasil
14.	Pengaruh <i>Work life balance</i> , <i>Employee Engagement</i> , dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta Chaeria <i>et al.</i> , (2024)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Sampel: 57 Responden Analisis: analisis Structural Equation Modeling (SEM).	Ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini memengaruhi kepuasan kerja sebesar 50,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
15.	Pengaruh <i>Work life balance</i> , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan Napitupulu <i>et al.</i> , (2025)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Deskriptif. Analisis: Menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Sampel: 40 orang	<i>Work life balance</i> , kompensasi yang adil, dan lingkungan yang kondusif terbukti signifikan dalam menciptakan kepuasan kerja pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah.
16.	Pengaruh <i>Work life balance</i> , Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Rahman, (2021)	Jenis Penelitian: Penelitian kuantitatif. Sampel: 68 karyawan PT Ciomas Adisatwa Cabang Lumajang. Analisis: Menggunakan analisis regresi linier berganda.	Kepuasan kerja di PT Ciomas Adisatwa lebih banyak didorong oleh faktor <i>Work life balance</i> dan kenyamanan fasilitas fisik di tempat kerja.
17.	Pengaruh <i>Work life balance</i> , <i>Perceived Organizational Support</i> (POS), Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Cipta Jasa Unggul Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Fatimatuzzahra & Larasati, (2023)	Jenis Penelitian: Penelitian kuantitatif. Sampel: 42 responden yang merupakan pegawai CV Cipta Jasa Unggul. Analisis: Menggunakan analisis regresi linier berganda.	Ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat, yakni sebesar 80,8% terhadap kepuasan kerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain.

C. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menurut Sudirman *et al.*, (2026: 25) susunan alur berpikir peneliti yang menjelaskan hubungan logis antara konsep, teori, dan variabel penelitian. Kerangka penelitian berfungsi sebagai peta konseptual yang menggambarkan bagaimana masalah penelitian dikaji secara sistematis.



Gambar II. 1
Kerangka Penelitian

KETERANGAN:

Kerangka Penelitian Di Atas Didasarkan Atas Referensi Sebagai Berikut:

1. Rampi *et al.*, (2024), Jannah *et al.*, (2022), Rahman *et al.*, (2021)
2. Rulianti, (2023), Saputra, (2022), Muajalah *et al.*, (2023)
3. Yuliantini & Santoso, (2020), Fenianti & Nawawi, (2023), Safitri & Santoso, (2022)

D. Hipotesa

Hipotesa menurut Hidayat & Mohyi, (2020) adalah suatu pendapat atau jawaban atau kesimpulan yang belum final yang sifatnya sementara, karena kebenarannya harus dibuktikan.

1. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih nyaman, bersemangat, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, *Work life balance* yang baik juga mengurangi stres kerja, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Karyawan yang tidak merasa terbebani oleh pekerjaan di luar jam kerja dapat lebih fokus saat bekerja dan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun keluarga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu *et al.*, (2025) juga membuktikan bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H₁: *Work life balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga dapat menurunkan

kinerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan. Kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebersihan, suhu ruangan, dan kemudahan akses harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Rekan kerja yang baik dan saling menghargai juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dalam suasana yang harmonis. Budaya kerja yang baik di perusahaan juga perlu diperhatikan, seperti adanya komunikasi yang efektif dan terbuka, serta adanya kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang dalam pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rulianti & Nurpribadi, (2023) juga membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H₂: Lingkungan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut hanya mungkin terjadi apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso,

2020) juga membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian Kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Proses penelitian kuantitatif dimulai dari teori, hipotesis, desain penelitian, memilih subjek, mengumpulkan data, memproses data, menganalisa data, dan menuliskan kesimpulan Siregar, (2022: 62).

Definisi penelitian kuantitatif menurut Purba, (2026: 24) adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistic atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran).

Peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif karena untuk mengetahui besaran pengaruh atau signifikansi antara variabel *Work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Buana Wisata yang beralamat di Jl. Moh. Yamin No.77, Kratonan, Kec. Serengan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57153. Penelitian ini berlangsung pada bulan Desember 2025 – Maret 2026.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sudarwati *et al.*, (2021: 7). Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Buana Wisata sebanyak 40 karyawan.

2. Sampel

Menurut Swarjana, (2023: 102) sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara *random* maupun *non-random* yang dilakukan sebelum data penelitian dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian kita mengenal istilah *sampling*. *Sampling* adalah strategi yang digunakan untuk memilih elemen atau bagian dari populasi atau proses untuk memilih elemen populasi untuk diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menurut Utama *et al.*, (2023: 177) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya lebih dari 100 maka sampel yang di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan jumlah karyawan PT. Surya Buana Wisata yang sebanyak 40 orang, seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, menurut Adam, (2025: 78) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sudarwati *et al.*, (2021: 34-40) terdapat 5 metode pengumpulan data penelitian, yaitu:

1. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Metode ini dipakai untuk mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Observasi dilakukan langsung di PT. Surya Buana Wisata. Berdasarkan hasil pengamatan, kepuasan kerja belum dirasakan secara maksimal. Hal tersebut terlihat dari sering adanya tugas diluar jam kerja yang mengharuskan karyawan merelakan waktu bersama keluarga/waktu liburnya untuk bekerja, kondisi kantor yang kurang lebar sedangkan jumlah karyawan terus bertambah

membuat karyawan kurang nyaman atau bahkan tidak mendapatkan meja kerja, serta jam kerja yang membuat karyawan tidak bisa presensi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2. Analisis Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dokumen mempunyai arti barang-barang atau benda-benda tulis, dokumen bukan hanya yang berwujud tulisan saja tapi bisa berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti dan simbol-simbol lainnya.

3. Kuisisioner atau angket

Kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu skala sikap menggunakan pilihan jawaban responden. Kelima pilihan jawaban itu adalah:

SS : Sangat Setuju, Skor 5

S : Setuju, Skor 4

N : Netral, Skor 3

TS : Tidak Setuju, Skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju, Skor 1

4. Wawancara (*Interview*)

Merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancari dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan PT. Surya Buana Wisata.

F. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019) variabel penelitian adalah karakteristik seseorang atau objek yang memiliki variasi antara individu atau objek. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa untuk mengumpulkan informasi dan kemudian membuat kesimpulan. Penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan yaitu variabel independent/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y).

1. Variabel Independen

Sering disebut sebagai variabel stimulus, input, prediktor, dan *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan timbulnya atau perubahan variabel dependen (terikat), atau dikatakan sebagai variabel independen yang mempengaruhi Sudarwati *et al.*, (2021: 50). Variabel independent/bebas dalam penelitian ini adalah *Work life balance* (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Disiplin (X₃).

2. Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel bebas disebut variabel terikat. Ini sering disebut sebagai variabel respon,

output, kriteria, atau konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia, juga disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Agusiady, (2022: 263) adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti.

Tabel III. 1
Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kisi- Kisi Instrumen
1.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan emosional individu terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada evaluasi antara yang diharapkan dengan yang diterima dari pengalaman kerjanya.	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Lingkungan kerja Harahap & Tirtayasa, (2020)	1. Menerima gaji sesuai dengan beban kerja. 2. Mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan. 3. Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. 4. Mendapatkan arahan dan bimbingan dari atasan. 5. Mendapatkan kenyamanan saat berada di lingkungan kerja.
2.	<i>Work life balance</i>	<i>Work life balance</i> adalah suatu keadaan psikologis dan manajerial yang esensial, di mana individu berhasil mencapai pengaturan dan alokasi sumber daya (seperti waktu, energi, dan komitmen)	1. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan) 2. Time Balance (Keseimbangan Waktu) 3. Satisfaction Balance	1. Tetap memiliki waktu untuk keperluan pribadi/keluarga. 2. Tetap terlibat aktif dalam pekerjaan. 3. Dapat membagi waktu antara pekerjaan dan

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kisi- Kisi Instrumen
		yang memuaskan dan harmonis antara tuntutan dan tanggung jawab domain pekerjaan, dengan tuntutan dan kebutuhan domain kehidupan pribadi dan keluarga.	(Keseimbangan Kepuasan) Chaeria <i>et al.</i> , (2024)	kehidupan pribadi dengan baik. 4. Memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan aktivitas pribadi. 5. Merasa puas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja adalah seluruh kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, semangat, serta efektivitas mereka dalam bekerja.	1. Penerangan Cahaya 2. Fasilitas Kerja 3. Keadaan 4. Hubungan Karyawan 5. Ruang Gerak Thalibana, (2022)	1. Mendapatkan penerangan yang cukup di ruang kerja. 2. Ketersediaan fasilitas dalam keadaan baik dan layak. 3. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman 4. Memiliki kerjasama yang baik antar karyawan. 5. Ketersediaan ruang kerja yang cukup luas saat bekerja.
4.	Disiplin	Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang lahir dari kesadaran diri untuk mematuhi aturan dan tanggung jawab yang berlaku di lingkungan kerja, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin tidak hanya tercermin dalam kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga dalam ketepatan waktu, kualitas kerja, serta sikap positif terhadap pengawasan dan nilai-nilai organisasi.	1. Kehadiran 2. Ketaatan peraturan 3. Ketaatan Standar 4. Tingkat Kewaspadaan 5. Bekerja Etis Suryadi & Karyono, (2022)	1. Mematuhi aturan perusahaan dengan presensi setiap datang dan pulang. 2. Memakai seragam sesuai ketentuan perusahaan. 3. Bekerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku. 4. Bertanggungjawab atas pekerjaan yang dikerjakan. 5. Menjaga sikap dan perilaku sesuai etika kerja.

H. Uji Instrumen

Insrumen penelitian menurut Sudarwati *et al.*, (2021: 92) adalah alat ukur dalam penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas, maka perlu diukur menggunakan:

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali, (2021: 66) yaitu digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengukuran yang digunakan adalah Teknik product moment person dengan rumus:

Uji Validitas menurut Maryam, (2023: 55)

$$\text{Rumus } r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor butir (X) dan skor total (Y)

N : Jumlah responden

X : Skor masing-masing item (butir pernyataan)

Y : Skor total responden

$\sum X$: Jumlah seluruh skor item X

$\sum Y$: Jumlah seluruh skor Y

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y

Apabila tampilan output SPSS dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid.

a. Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel III. 2
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0,704	0,443	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,556	0,443	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,688	0,443	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,729	0,443	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,805	0,443	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil diatas, 5 pertanyaan yang ditujukan ke responden mengenai kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan valid.

b. Uji Validitas *Work life balance* (X_1)

Tabel III. 3
Hasil Uji Validitas *Work life balance* (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Work life balance</i> 1	0,609	0,443	Valid
<i>Work life balance</i> 2	0,687	0,443	Valid
<i>Work life balance</i> 3	0,605	0,443	Valid
<i>Work life balance</i> 4	0,746	0,443	Valid
<i>Work life balance</i> 5	0,715	0,443	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil diatas, 5 pertanyaan yang ditujukan ke responden mengenai *Work life balance* (X_1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan valid.

c. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel III. 4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,742	0,443	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,798	0,443	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,604	0,443	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,616	0,443	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,641	0,443	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil diatas, 5 pertanyaan yang ditujukan ke responden mengenai Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan valid.

d. Uji Validitas Disiplin (X_3)

Tabel III. 5
Hasil Uji Validitas Disiplin (X_3)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin 1	0,648	0,443	Valid
Disiplin 2	0,709	0,443	Valid
Disiplin 3	0,673	0,443	Valid
Disiplin 4	0,811	0,443	Valid
Disiplin 5	0,627	0,443	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil diatas, 5 pertanyaan yang ditujukan ke responden mengenai Disiplin (X_3) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali, (2021: 61) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Repeated Measure atau pengukuran ulang: Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsiten dengan jawabannya.
- b. One Shot atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan per-tanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Adapun rumus Uji Reliabilitas menurut Maryam, (2023: 54):

$$\text{Rumus: } \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

α : Nilai reliabilitas instrumen

k : Jumlah item (butir pertanyaan) yang diuji

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians masing-masing item

σ_t^2 = Varians total skor (*overall variance*)

Tabel III. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,697	0,60	Reliabel
<i>Work life balance</i> (X ₁)	0,713	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,736	0,60	Reliabel
Disiplin (X ₃)	0,730	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas mengonfirmasi bahwa seluruh variabel penelitian, yang meliputi variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), *Work life balance* (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Disiplin (X₃), dinyatakan reliabel. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel yang secara konsisten melampaui ambang batas 0,60. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dianggap reliabel dan konsisten untuk mengukur fenomena dalam penelitian ini.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif deskriptif. Melalui pendekatan ini, instrumen penelitian dimanfaatkan untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan melakukan tabulasi pada setiap variabel penelitian, sehingga dapat diketahui nilai rata-rata, modus, rentang, nilai maksimum dan minimum, serta distribusi frekuensi. Selain itu, penyajian data juga dapat dilakukan dalam bentuk grafik seperti histogram dan diagram lingkaran untuk mempermudah pemahaman.

Persentase yang dihasilkan digunakan untuk menunjukkan kategori informasi yang diperoleh, sehingga dapat menggambarkan posisi masing-masing aspek yang diteliti.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018: 105) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik agar tidak ada masalah dalam penggunaan analisis dan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan baik dan tidak bias.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghazali, (2018: 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikoleniaritas

Menurut Ariani *et al.*, (2024) uji multikolinearitas berguna untuk melihat tingkat korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya menjadi terganggu. Pada penelitian ini uji gangguan multikolinearitas menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF), korelasi *Pearson* antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index* (CI). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Hakim, (2025 132-133) digunakan untuk menentukan apakah residual dari model yang terbentuk memiliki varians yang konstan. Suatu model yang baik adalah yang memiliki varians yang konstan dari setiap gangguan atau residualnya. Heterokedastisitas adalah keadaan di mana asumsi tersebut tidak tercapai; dengan kata lain, ada ekspektasi error

dan varians eror yang berbeda sepanjang waktu. Proses estimasi menjadi tidak efisien jika ada heterokedastisitas; namun, hasil estimasi tetap konsisten dan tidak bias.

Ada beberapa jenis uji heterokedastisitas yang dapat digunakan, antara lain:

- 1) Uji Glejser: Ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual variabel bebas.
- 2) Uji Park: Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai logaritma natural dari residual kuadrat dengan variabel independen.
- 3) Uji Spearman: Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Spearman untuk menilai apakah terdapat hubungan antara residual dan variabel independen.
- 4) Melihat Grafik: Uji ini dilakukan dengan melihat grafik scatterplot untuk menilai apakah terdapat hubungan antara residual dan variabel independen

d. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda menurut (Priyatno, 2023) adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif), seberapa besar

pengaruhnya, dan untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

a : Bilangan Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi X_1

b_2 : Koefisien Regresi X_2

b_3 : Koefisien Regresi X_3

X_1 : *Work life balance*

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Disiplin

e : Koefisien *error*

e. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F menurut Leon *et al.*, (2023: 9-10) dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel *Work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai F dan nilai signifikansi p. Jika hasil analisis menunjukkan nilai $p \leq 0,05$ maka model persamaan regresinya signifikan pada level alfa sebesar 5 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diformulasikan dalam persamaan regresi linear berganda sudah

tepat. Sebaliknya, jika hasil analisis menunjukkan nilai $p > 0,05$ maka model persamaan regresinya tidak signifikan pada level alfa sebesar 5 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diformulasikan belum tepat.

Langkah – langkah pengujiannya adalah:

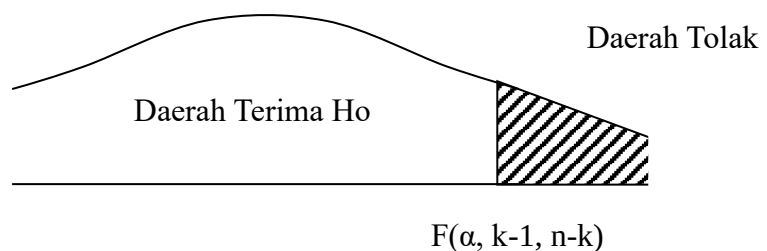
1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Work life balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin (X_3) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Buana Wisata.

Jika $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Work life balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin (X_3) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Buana Wisata.

2) Menentukan *level of significance* (0,05)

3) *Rule of the test*



Gambar III. 1
Kurva Normal Uji F

Ho diterima: $F_{hitung} < F_{tabel} (\alpha, k-1, n-k)$

Ho ditolak : $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha, k-1, n-k)$ i

4) Menghitung nilai F

$$F = \frac{R^2/k-1}{[1-R^2/(n-k)]}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

n: Jumlah pengamat

k: Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

5) Kesimpulan

Membandingkan nilai F (F hitung) dengan nilai F menurut tabel, bila F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis alternatif nilai (H_a) diterima, yang berarti bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

f. Uji Hipotesa (Uji t)

Uji hipotesis menurut Leon *et al.*, (2023: 9-10) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diformulasikan dalam model. Uji ini merupakan uji lanjutan yang bisa dilakukan setelah ada kepastian hasil uji modelnya (uji F) signifikan. Kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai t dan nilai signifikansi p. Jika hasil analisis menunjukkan $p < 0,05$ maka pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen

adalah secara statistik signifikan pada level alfa sebesar 5 persen. Sebaliknya, jika hasil analisis menunjukkan nilai $p > 0,05$ maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara statistik tidak signifikan. Menurut Maryam, (2023: 112) Langkah – Langkah pengujiannya adalah:

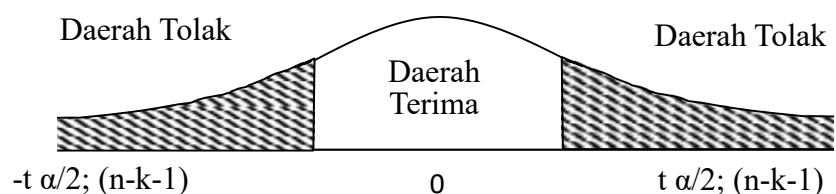
1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ berarti variabel *independent Work life balance*, (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Surya Buana Wisata.

Jika $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ berarti variabel *independent Work life balance*, (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Surya Buana Wisata.

2) Menentukan *level of significant* (0,05)

3) *Rule of the test*



Gambar III. 2
Kurva Normal Uji t

Ho diterima: $-t(\alpha/2, n-k) \leq t \leq t(\alpha/2, n-k)$

Ha ditolak: $t < -t(\alpha/2, n-k)$ atau $t > t(\alpha/2, n-k)$

4) Menghitung nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan:

t: Statistik uji t

b: Koefisien Regresi Sampel

β : Koefisien Regresi Populasi (nilai hipotesis nol)

Sb: Standar Error of estimate

5) Kesimpulan

Membanding nilai t (t hitung) dengan titik kritis menurut tabel (t tabel) bila nilai t hitung lebih tinggi disbanding nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima yang berarti bahwa suatu variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen.

g. Uji Koefisiensi Determinasi/ R^2

Uji koefisien determinasi menurut Leon *et al.*, (2023) merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Jika hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil analisis regresi linear yang diestimasi dengan OLS sebesar 0,630 maka variasi variabel independen yang diformulasikan dalam model riset mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar

63 persen, sedangkan selebihnya sebesar 37 persen dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model riset. Nilai koefisien determinasi yang tinggi dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk menilai model empiris yang baik. Jika hasil uji koefisien hasilnya rendah maka tidak berarti modelnya buruk karena koefisien determinasi bukan merupakan satu-satunya indikator yang menunjukkan baik buruknya suatu model yang diformulasikan. Pada umumnya penelitian yang menggunakan data cross-sectional dapat menghasilkan besaran koefisien determinasi yang relatif rendah karena adanya variasi yang besar dari masing-masing observasi, sedangkan penelitian yang menggunakan data runtun waktu dapat menghasilkan besaran koefisien determinasi yang relatif tinggi.

Rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \text{ atau } R^2 = 1 - \frac{RRS}{TSS}$$

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(y - \hat{y})^2}{\sum(y - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

ESS: *Explained Sum of Square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS: *Total Sum of Square*

RSS: *Residual Sum of Square* (jumlah kuadrat residual)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Surya Buana Wisata

1. Sejarah Perusahaan

PT. Surya Buana Wisata atau yang lebih dikenal Surya Madina Tour & Travel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perjalanan ibadah umroh dan haji khusus di Indonesia. Keberadaan perusahaan ini tidak terlepas dari meningkatnya kebutuhan masyarakat muslim Indonesia dalam melaksanakan ibadah ke Tanah Suci, terutama ibadah umroh yang dinilai lebih fleksibel dibandingkan ibadah haji reguler. Tingginya minat masyarakat tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti meningkatnya kesadaran religius, kemudahan akses transportasi, serta panjangnya daftar tunggu haji di Indonesia.

PT Surya Buana Wisata berdiri sejak tahun 2014 dan didirikan di Kelurahan Serengan Kota Surakarta oleh Ustadz Muinudinillah Basri, Ustadz Rohadi Widodo, dan Ustadz H. Sakidi SE, Ak, M.Si,. Berdirinya PT. Surya Buana Wisata didasari oleh rasa belas kasih pendiri setelah melihat berita bahwasanya banyak Jamaah umroh dari Indonesia yang tertipu oleh biro umroh yang tidak amanah. Berkas dari keprihatinan tersebut, para pendiri berinisiatif untuk menghadirkan sebuah biro perjalanan umrah yang mengedepankan nilai kejujuran, transparansi,

dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada jamaah. PT. Surya Buana Wisata dibangun dengan komitmen kuat untuk menjadi penyelenggara perjalanan ibadah yang dapat dipercaya, serta mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap jamaah dalam menjalankan ibadah ke Tanah Suci.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi wadah yang amanah dan terpercaya untuk membantu umat dalam pelaksanaan ibadah yang berkualitas untuk mencapai umroh dan haji yang mabrur.

b. Misi

- 1) Membangun lembaga milik umat yang profesional sesuai kaidah Islam.
- 2) Memberikan pemahaman Islam yang syamil kepada umat.
- 3) Memfasilitasi, melayani, dan mendampingi umat agar memperoleh informasi Umroh & Haji yang utuh.
- 4) Menjadi model bagi lembaga lain dalam pengelolaan Umroh.

3. Lokasi Perusahaan

PT. Surya Buana Wisata atau Surya Madina memiliki beberapa kantor yang tersebar di Pulau Jawa yaitu:

- a. Kantor Pusat: Jl. Moh. Yamin No.77, Kratonan, Kec. Serengan, Surakarta, Jawa Tengah dengan jumlah karyawan 30 karyawan.

- b. Surya Madina Karanganyar: Jl. Dr. Muwardi, Cangakan Timur, Cangakan, Kec. Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah dengan jumlah karyawan 1 karyawan.
- c. Surya Madina Yogyakarta: Jl. Gedongkuning Selatan No.204B, Pelem Mulong, Banguntapan, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah karyawan 3 karyawan.
- d. Surya Madina Boyolali: Komplek Wisata Religi Qolbu, Dusun 2, Singkil, Kec. Boyolali, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah dengan jumlah karyawan 1 karyawan.
- e. Surya Madina Klaten: Ngingas Baru, Jl. Mayor Kusmanto 100m Timur Proliman No.100, Bramen, Sekarsuli, Kec. Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah dengan jumlah karyawan 1 karyawan.
- f. Surya Madina Semarang: Jl. Durian Raya No.41, RT.08/RW.01, Srandol Wetan, Kec. Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah dengan jumlah karyawan 1 karyawan.
- g. Surya Madina Purwokerto: Jl. Gerilya No.53, Windusara, Karangklesem, Kec. Purwokerto Sel., Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah dengan jumlah karyawan 1 karyawan.
- h. Surya Madina Pacitan: Jl. Iskandar Dinata No.18, Ngampel, Ploso, Kec. Pacitan, Kabupaten Pacitan, Jawa Timur dengan jumlah karyawan 1 karyawan.

4. Logo Perusahaan



Sumber: PT. Surya Buana Wisata

Gambar IV. 1
Logo PT. Surya Buana Wisata/Surya Madina

Sumber: PT. Surya Buana Wisata

Logo PT. Surya Buana Wisata dengan dominasi warna oranye dan biru mencerminkan semangat pelayanan, keramahan, serta profesionalisme dan kepercayaan. Kombinasi warna tersebut menggambarkan komitmen perusahaan dalam memberikan layanan perjalanan ibadah yang aman, nyaman, dan berkualitas. Secara keseluruhan, logo Surya Madina Tour & Travel mencerminkan identitas perusahaan sebagai biro perjalanan ibadah yang mengedepankan nilai religius, kepercayaan, serta pelayanan profesional dalam membantu jamaah melaksanakan ibadah ke Tanah Suci.

B. Deskripsi Responden

Analisis deskripsi responden adalah teknik dalam penelitian, terutama penelitian kuantitatif, yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik atau profil responden secara terstruktur berdasarkan data yang telah diperoleh melalui alat penelitian seperti kuesioner. Analisis ini bertujuan untuk memberi gambaran mengenai siapa saja yang menjadi responden

dalam penelitian, sehingga peneliti dapat memahami latar belakang para subjek sebelum melanjutkan analisis terhadap variabel-variabel yang diteliti. Adapun hasil deskripsi responden secara rinci sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelompok responden berdasarkan jenis kelaminnya dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki - Laki	24	60%
Perempuan	16	40%

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dari 40 responden terdiri 24 orang dengan presentase 60% karyawan laki-laki dan 16 orang dengan presentase 40% karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden didominasi oleh karyawan laki-laki. Disebabkan karena, PT. Surya Buana Wisata yang termasuk perusahaan jasa maka lebih membutuhkan tenaga laki-laki untuk operasional luar seperti pendampingan jamaah, pengurusan keberangkatan, serta koordinasi langsung di lapangan. Meskipun demikian, keberadaan karyawan perempuan juga cukup mendukung aktivitas terutama dalam bidang pelayanan administrasi, customer service, serta pengelolaan dokumen.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Kelompok responden berdasarkan usianya dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV. 2
Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	19-26 Tahun	23	57,5%
2.	27-35 Tahun	17	42,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dari 40 responden terdiri 23 orang dengan presentase 57,5% berusia 19-26 tahun dan 17 orang dengan presentase 42,5% berusia 27-35 tahun. Didominasi usia 19–26 tahun mencerminkan bahwa PT. Surya Buana Wisata banyak didukung oleh tenaga kerja yang berada pada usia produktif awal, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi, kemampuan beradaptasi yang baik, serta cepat dalam mempelajari hal-hal baru. Sementara itu, karyawan yang berada pada rentang usia 27–35 tahun juga memiliki peran penting karena umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang lebih matang, sehingga mampu memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, serta menjaga stabilitas operasional.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV. 3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	9	22,5%
2.	Diploma	1	2,5%
3.	Sarjana	27	67,5%
4.	Magister	3	7,5
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dari 40 responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sejumlah 9 orang dengan presentase 22,5%, Diploma sejumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, Sarjana sejumlah 27 orang dengan presentase 67,5%, dan Magister sejumlah 3 orang dengan presentase 7,5%. Dominasi pekerja yang berpendidikan Sarjana menunjukkan bahwa PT. Surya Buana Wisata memiliki staf yang cukup terampil dan berkualitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV. 4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	<1 Tahun	17	42,5%
2.	1-2 Tahun	19	47,5%
3.	3-5 Tahun	4	10%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dari 40 responden dengan masa kerja <1 tahun sejumlah 17 orang dengan presentase 42,5%, 1-2 tahun sejumlah 19 orang dengan presentase 47,5%, dan 3-5 tahun sejumlah 4 orang dengan presentase 10%. Dominasi karyawan dengan masa kerja <1 tahun dan 1–2 tahun menunjukkan bahwa PT. Surya Buana Wisata memiliki tingkat penggantian tenaga kerja yang cukup tinggi, serta didukung oleh karyawan baru yang masih dalam proses penyesuaian dan pengembangan kemampuan. Karyawan dengan masa kerja yang relatif

baru umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi, fleksibilitas dalam beradaptasi, serta mudah menerima pembelajaran dan instruksi dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 3–5 tahun meskipun jumlahnya lebih sedikit, memiliki peran yang sangat penting karena telah memiliki pengalaman kerja yang lebih baik. Mereka cenderung lebih memahami alur operasional, mampu menangani masalah di lapangan, serta dapat menjadi teladan atau pembimbing bagi karyawan yang lebih baru.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik digunakan untuk memberikan gambaran umum data penelitian, seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Uji ini membantu peneliti memahami karakteristik data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut. Penelitian ini variabel yang digunakan meliputi Kepuasan Kerja Karyawan (Y), *Work life balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin (X_3). Berikut merupakan hasil dari uji statistik deskriptif dalam penelitian ini:

Tabel IV. 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif

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

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui hasil uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Untuk variabel *Work life balance* terdiri dari 5 pertanyaan diperoleh nilai total jawaban minimal 13 dan maksimal 23, rata-rata nilai jawaban sebesar 19,20 dengan standar deviasi sebesar 2,420. Untuk variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 5 pertanyaan diperoleh nilai total jawaban minimal 14 dan maksimal 25, rata-rata nilai jawaban sebesar 19,80 dengan standar deviasi sebesar 2,544. Untuk variabel Disiplin terdiri dari 5 pertanyaan diperoleh nilai total jawaban minimal 14 dan maksimal 23, rata-rata nilai jawaban sebesar 19,40 dengan standar deviasi sebesar 2,520. Untuk variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 5 pertanyaan diperoleh nilai total jawaban minimal 15 dan maksimal 25, rata-rata nilai jawaban sebesar 19,80 dengan standar deviasi sebesar 2,554.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali, (2018: 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian ini dilakukan untuk masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sample Kolomogrov-Smirnov Test* yang dilakukan dengan *Software SPSS* versi 25. Pengujian ini dilakukan dengan melihat

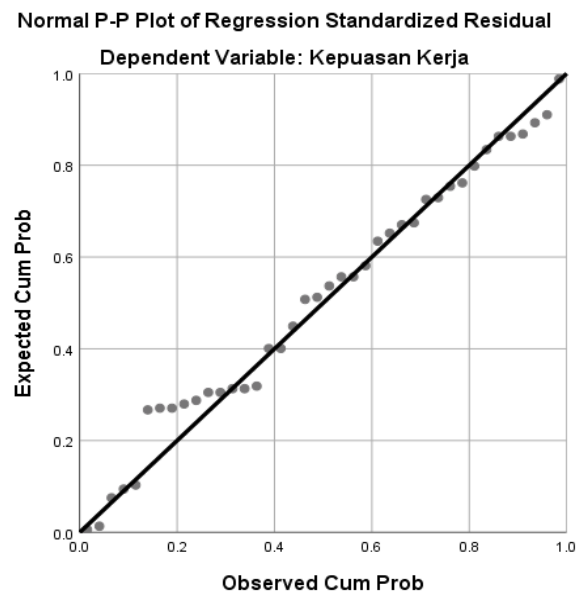
nilai signifikan *statistic* yang dihasilkan dari perhitungan. Jika probabilitas signifikasinya diatas 5% atau 0,05 maka model regresi mempengaruhi asumsi normalitas.

Tabel IV. 6
Hasil Uji Normalitas

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

Sumber: Data Primer diolah, 2026

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



Sumber: Data Primer diolah, 2026

Gambar IV. 2
Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar IV. 3 grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar pada grafik diatas menunjukkan model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas menurut Maryam, (2023: 59) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila nilai $VIF < 10$ dan atau nilai $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolineritas, begitupun sebaliknya.

Tabel IV. 7
Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *VIF* di bawah 10. Variabel *Work life balance* memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,307 dan *VIF* sebesar 3,254, Lingkungan

Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,995 dan VIF sebesar 1,004, serta Disiplin memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,308 dan VIF sebesar 3,246. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Hakim, (2025 132-133) digunakan untuk menentukan apakah residual dari model yang terbentuk memiliki varians yang konstan. Suatu model yang baik adalah yang memiliki varians yang konstan dari setiap gangguan atau residualnya. Proses estimasi menjadi tidak efisien jika ada heterokedastisitas; namun, hasil estimasi tetap konsisten dan tidak bias. Apabila nilai signifikam $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

Tabel IV. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Sumber: Data Primer diolah, 2026

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

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel *Work life balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Persamaan regresi berganda secara umum ditulis dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Penulis menggunakan program Computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

Sumber: Data Primer diolah, 2026

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

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

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. α = Nilai konstanta sebesar -6,315 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata adalah sebesar -6,315.

- b. $\beta_1 = 0,372$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata sebesar 0,372 dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Disiplin bernilai konstan atau 0 (nol).
- c. $\beta_2 = 0,393$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata sebesar 0,393 dengan asumsi *Work life balance* dan Disiplin bernilai konstan atau 0 (nol).
- d. $\beta_3 = 0,577$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata sebesar 0,577 dengan asumsi *Work life balance* dan Lingkungan Kerja bernilai konstan atau 0 (nol).

4. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel *Work life balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) di PT. Surya Buana Wisata. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25 disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Hasil Uji F

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

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Adapun Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$; berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel *Work life balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) di PT. Surya Buana Wisata.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$; berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel *Work life balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) di PT. Surya Buana Wisata..

b. Tingkat *level of signifikan* (α) = 0,05

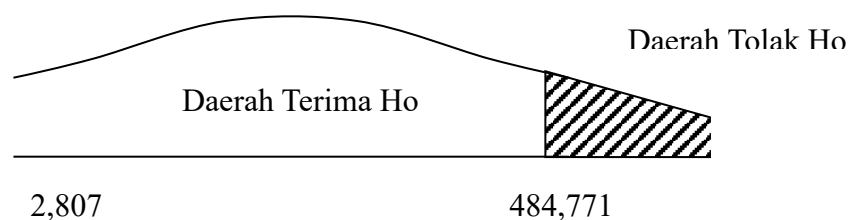
$$F = \alpha; (k-1; n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = 0,05; (4-1; 40-4)$$

$$= 0,05; (3;36)$$

$$= 2,807$$

c. *Rule of the test*



Gambar IV. 3
Kurva Hasil Uji F

H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ yaitu $484,771 < 2,807$

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $484,771 > 2,807$

d. Nilai F_{hitung}

Diketahui hasil $F_{hitung} = 484,771$ dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

e. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 484,771 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan H_a diterima, berarti ada pengaruh simultan antara variabel *Work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surya Buana Wisata.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat (dependen). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikansi $< 0,05$, maka memiliki arti bahwa variabel bebas secara individual atau parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil output analisis data pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 11
Hasil Uji t

Variabel	B	T_{hitung}	Standar	Keterangan
<i>(Constans)</i>	-6,315	-8,680		
<i>Work life balance</i>	0,372	7,548	0,05	Berpengaruh Signifikan

Lingkungan Kerja Disiplin	0,393	15,073	0,05	Berpengaruh Signifikan
	0,577	12,190	0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

- a. Uji pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata

2) Tingkat *level of signifikan* (α) = 0,05

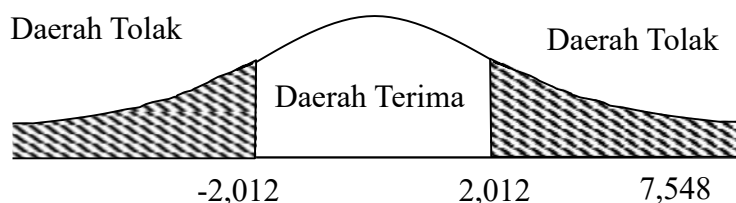
$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2; (n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,05/2; (40-3-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,025; 36$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,012$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 4
Kurva Hasil Uji t *Work life balance*

Ho diterima jika $-2,012 < t_{hitung} < 7,548$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} < -2,012$ atau $t_{hitung} > 7,548$

4) Menghitung nilai t

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25, maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Work life balance* (X_1) = 7,548

5) Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,548 > 2,012$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work life balance* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata.

b. Uji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan Ho dan Ha

Ho : $\beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT.

Surya Buana Wisata

2) Tingkat *level of signifikan* (α) = 0,05

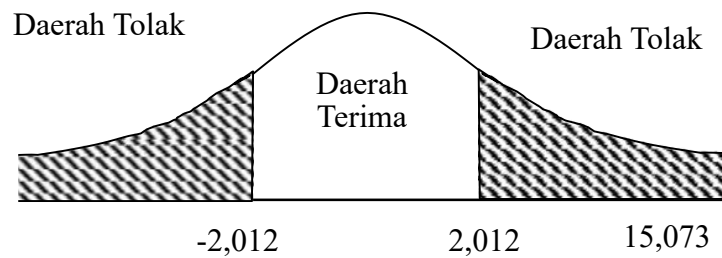
$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2; (n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,05/2; (40-3-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,025; 36$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,012$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 5
Kurva Hasil Uji t Lingkungan Kinerja

H_0 diterima jika $-2,012 < \text{thitung} < 15,073$

H_0 ditolak jika $-\text{thitung} < -2,012$ atau $\text{thitung} > 15,073$

4) Menghitung nilai t

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25, maka dapat diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X_2) = 15,073

5) Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,073 > 2,012$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata.

- c. Uji pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata

2) Tingkat *level of signifikan* (α) = 0,05

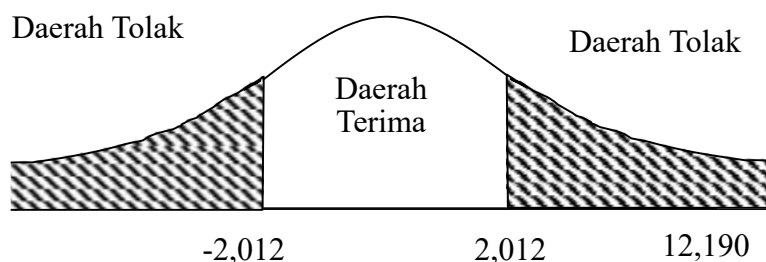
$$t_{tabel} = \alpha/2; (n-k-1)$$

$$t_{tabel} = 0,05/2; (40-3-1)$$

$$t_{tabel} = 0,025; 36$$

$$t_{tabel} = 2,012$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 6
Kurva Hasil Uji t Disiplin

Ho diterima jika $-2,012 < t_{hitung} < 12,190$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} < -2,012$ atau $t_{hitung} > 12,190$

4) Menghitung nilai t

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25, maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin (X_3) = 12,190

5) Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,190 > 2,012$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), maka Ho ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu disiplin, pengalaman kerja, dan penilaian kinerja terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,988	0,976	0,974

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Nilai R Square sebesar 0,974 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 97,4%, sedangkan sisanya sebesar 2,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan perubahan Kepuasan Kerja berada pada kategori sangat kuat, sehingga kontribusi *Work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap model sangat besar.

D. Pembahasan

1. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja di PT.

Surya Buana Wisata

Berdasarkan uji t *Work life balance* (X_1) diperoleh nilai thitung $7,548 > 2,012$ maka H_0 diterima dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work life balance* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata.

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

Jika dianalisis berdasarkan indikator *Work life balance*, maka pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola keterlibatan psikologis dan emosional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang memiliki keseimbangan keterlibatan yang baik mampu menempatkan dirinya secara proporsional dalam kedua peran tersebut, sehingga tidak terjadi dominasi yang berlebihan pada salah satu aspek. Keseimbangan ini penting karena keterlibatan emosional yang terlalu tinggi pada pekerjaan dapat mengakibatkan kelelahan mental, sedangkan keterlibatan yang terlalu rendah dapat menurunkan tanggung jawab dan kinerja. Oleh karena itu, individu perlu menjaga batasan yang sehat agar dapat berfungsi secara optimal dalam kedua peran tersebut.
- b. *Time balance* (keseimbangan waktu) berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengalokasikan waktu secara efektif dan efisien antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Waktu merupakan sumber daya yang terbatas, sehingga pengelolaannya menjadi kunci dalam menciptakan keseimbangan hidup. Individu yang mampu mengatur waktu dengan baik akan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, seperti waktu untuk keluarga, istirahat, maupun aktivitas sosial. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam pembagian waktu dapat

menimbulkan konflik peran (*work-life conflict*) yang berdampak pada penurunan kesejahteraan individu.

- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) menggambarkan tingkat kepuasan yang dirasakan individu dalam menjalani peran di dunia kerja maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan ini tercapai ketika individu merasa puas terhadap kedua aspek tersebut tanpa adanya dominasi kepuasan pada salah satu sisi saja. Artinya, individu tidak hanya merasa berhasil dalam pekerjaan, tetapi juga merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam kehidupan di luar pekerjaan. Tingkat kepuasan yang seimbang ini menjadi indikator penting dalam menilai kualitas *work life balance* secara keseluruhan.

PT. Surya Buana Wisata menyadari bahwa *Work life balance* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada jamaah yang menuntut ketelitian, kesabaran, serta kesiapan dalam berbagai situasi. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu diperhatikan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal tanpa mengalami kelelahan fisik maupun tekanan mental yang berlebihan. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung lebih mampu mengelola waktu, menjaga kondisi emosional, serta tetap fokus dalam memberikan pelayanan kepada jamaah. Hal ini sangat penting dalam operasional biro umroh yang

melibatkan interaksi langsung dengan jamaah, pengelolaan administrasi, hingga pendampingan selama perjalanan ibadah. Dengan kondisi yang seimbang, karyawan dapat bekerja lebih efektif, responsif, dan profesional sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Selain itu, keseimbangan hidup yang terjaga juga mendorong karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi serta meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan, kenyamanan jamaah, serta citra biro umroh sebagai penyelenggara perjalanan ibadah yang amanah dan terpercaya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Surya Buana Wisata

Berdasarkan uji t Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai thitung $15,073 > 2,012$ maka H_0 diterima dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rulianti & Nurpibadi, 2023a) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Saputra, 2021a) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu

temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Azzahra *et al.*, 2024) yang dimana di dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung.

Jika dianalisis berdasarkan indikator Lingkungan Kerja, maka pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Penerangan cahaya merupakan salah satu aspek fisik yang sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Pencahayaan yang memadai akan membantu karyawan dalam melihat objek kerja dengan jelas, sehingga dapat mengurangi kelelahan mata serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Sebaliknya, pencahayaan yang kurang optimal dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan tingkat ketelitian karyawan.
- b. Penataan warna juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Pemilihan warna yang tepat pada ruang kerja dapat memberikan efek psikologis tertentu, seperti meningkatkan konsentrasi, memberikan rasa tenang, serta mengurangi tingkat stres. Dengan demikian, penataan warna yang baik dapat mendukung karyawan dalam bekerja secara lebih fokus dan produktif.
- c. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Fasilitas yang lengkap

dan memadai, seperti peralatan kerja, teknologi, serta sarana pendukung lainnya, akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Ketersediaan fasilitas yang baik juga dapat mengurangi hambatan dalam proses kerja.

- d. Keadaan lingkungan kerja, yang meliputi kebersihan, suhu udara, tingkat kebisingan, serta keamanan, turut memengaruhi kenyamanan karyawan. Lingkungan yang bersih, suhu yang sesuai, serta tingkat kebisingan yang terkendali akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, jaminan keamanan juga memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya.
- e. Selain aspek fisik, hubungan antara pimpinan dan karyawan merupakan aspek nonfisik yang sangat penting. Hubungan yang harmonis serta komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan meningkatkan kepercayaan antar pihak. Kondisi ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan bertanggung jawab.
- f. Ruang gerak yang memadai juga berperan dalam mendukung aktivitas kerja karyawan. Ketersediaan ruang yang cukup akan memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam bergerak dan menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan serta mengurangi rasa jenuh selama bekerja.

PT Surya Buana Wisata menyadari bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada jamaah umroh. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sangat dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja secara optimal, baik dalam kegiatan administrasi maupun operasional di lapangan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas kerja yang memadai, ruang kerja yang bersih, serta sarana pendukung lainnya, tetapi juga mencakup hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan antara atasan dengan bawahan. Suasana kerja yang positif dapat menciptakan komunikasi yang efektif, meningkatkan kerja sama tim, serta mendorong semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya fokus, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada jamaah. Terciptanya lingkungan kerja yang baik di PT Surya Buana Wisata diharapkan mampu mendukung kinerja karyawan secara maksimal serta meningkatkan kepercayaan jamaah terhadap perusahaan sebagai biro perjalanan umroh yang profesional dan amanah.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Surya Buana Wisata

Berdasarkan uji t Disiplin (X_3) diperoleh nilai thitung 12,190 > 2,012 maka H_0 diterima dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Surya Buana Wisata.

Jika dianalisis berdasarkan indikator Lingkungan Kerja, maka pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ketaatan terhadap peraturan kerja juga menjadi indikator penting dalam disiplin kerja. Setiap organisasi memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan guna menjaga ketertiban dan kelancaran aktivitas kerja. Karyawan yang taat terhadap peraturan menunjukkan sikap patuh dan menghargai kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur.
- b. Ketaatan terhadap peraturan kerja juga menjadi indikator penting dalam disiplin kerja. Setiap organisasi memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan guna menjaga ketertiban dan kelancaran aktivitas kerja. Karyawan yang taat terhadap peraturan menunjukkan sikap patuh dan menghargai

kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur.

- c. Ketaatan pada standar kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Standar kerja biasanya telah ditetapkan sebagai pedoman untuk mencapai kualitas hasil kerja yang optimal. Karyawan yang mampu mengikuti standar kerja dengan baik akan menghasilkan pekerjaan yang lebih konsisten, akurat, dan sesuai dengan harapan organisasi.
- d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi mencerminkan kehati-hatian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kewaspadaan ini penting untuk menghindari kesalahan kerja, kecelakaan, maupun risiko lain yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi cenderung lebih teliti dan berhati-hati dalam setiap aktivitas kerja yang dilakukan.
- e. Bekerja secara etis merupakan indikator yang menunjukkan perilaku karyawan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai moral, kejujuran, serta tanggung jawab. Etika kerja yang baik akan menciptakan kepercayaan, baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan organisasi. Selain itu, perilaku etis juga menjadi dasar dalam membangun profesionalisme dalam bekerja.

PT. Surya Buana Wisata menyadari bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada jamaah umroh yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, serta tanggung jawab yang tinggi. Disiplin kerja perlu ditanamkan dalam diri setiap karyawan agar seluruh proses operasional, mulai dari pengelolaan administrasi, persiapan keberangkatan, hingga pendampingan jamaah dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu menjalankan tugas dengan tepat waktu, mematuhi aturan yang berlaku, serta bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Dalam kegiatan biro umroh, kedisiplinan sangat dibutuhkan, terutama dalam hal pengelolaan jadwal keberangkatan, kelengkapan dokumen, serta koordinasi dengan berbagai pihak terkait. Selain itu, sikap disiplin juga mendorong karyawan untuk lebih fokus, profesional, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada jamaah. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, diharapkan kualitas pelayanan dapat terus meningkat, sehingga memberikan rasa aman, nyaman, dan kepuasan bagi jamaah serta mendukung terciptanya citra PT. Surya Buana Wisata sebagai biro umroh yang amanah dan terpercaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *work life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data selanjutnya menganalisis data maka dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Buana Wisata.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata dengan nilai thitung 7,548 dan signifikansi 0,000. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata dengan nilai thitung 15,073 dan signifikansi 0,000. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Buana Wisata dengan nilai thitung 12,190 dan signifikansi 0,000.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Surya Buana Wisata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. PT. Surya Buana Wisata diharapkan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan penerapan *work life balance* bagi karyawan, misalnya dengan pengelolaan jam kerja yang lebih fleksibel, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan fisik maupun tekanan psikologis yang berlebihan.
2. PT. Surya Buana Wisata disarankan untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun dengan atasan akan mampu meningkatkan semangat kerja, kenyamanan, serta kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. PT. Surya Buana Wisata perlu terus menanamkan dan meningkatkan kedisiplinan kerja melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang seimbang. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih tertib, bertanggung jawab, dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada jamaah.
4. Mengingat seluruh variabel dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, perusahaan diharapkan dapat mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu dan berkelanjutan. Sinergi antara *work life balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja akan menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya

manusia yang berkualitas, produktif, serta mampu memberikan pelayanan yang optimal dan amanah kepada jamaah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A. (2025). *METODOLOGI PENELITIAN*. Nas Media Pustaka.
- Agusiady, S. &. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Deepublish.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anan, H. (2024). *Metodologi Penelitian: Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers.
- Asrianto, Mattarima, Ahmad, Unsong, I. F., & Ishak. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, Dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja)*. Nas Media Pustaka.
- Ayu Safitri, N., & Santoso, B. (2022a). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 595–605. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>
- Ayu Safitri, N., & Santoso, B. (2022b). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 595–605. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>
- Bahri, Moh. S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Br Tarigan, R. M., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh *Work life balance*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2853–2861. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.920>
- Budiharjo, A., Din Jannah, K., & Ariska Puspita Rani, E. (2022). Pengaruh *Work life balance*, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset*, 277–288.
- Chaeria, A. A., Kerja, K. K., Karyawan, K., & Kerja, M. (2024). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE , EMPLOYEE ENGAGEMENT , DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TRASCOSMOS THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE , EMPLOYEE ENGAGEMENT , AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION IN PT TRASCOSMOS INDONESIA EMPLO*. 3(2), 120–138.
- Diputra, I. W. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 43–47. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1395>
- Ekonomi Bisnis, J., dan Akuntansi, M., Karimah Azzahra, W., Wijaya, F., & Abdul Aziz Mubarak, D. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung*.

- Fatimatuazzahra & Larasati, N. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS), DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV CIPTA JASA UNGGUL KABUPATEN BANTUL, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA*. 5(2), 41–49.
- Firdaus. (2023). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina Media Utama.
- Ghozali. (2021). *EDISI 10 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 2021*.
- Hadiansyah, Andri; Hakim, Arif Rahman; Nurhandayani, Irma; Chaerunnisa, N. (2023). *Managing Work-Life Balance In Everyday Life - Jejak Pustaka*. Jejak Pustaka.
- Hakim, M. Z. (2025). *Accounting Research Methods (Metode Penelitian Akuntansi)*. PT Baca Disini Media Internasional.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020a). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020b). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Hidayat, W., & Mohyi, A. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN EKONOMI*. UMMPress.
- Istiatin, Mursito, B., & Sudarwati. (2021a). *METODOLOGI PENELITIAN*. Commercial Printing.
- Istiatin, Mursito, B., & Sudarwati. (2021b). *METODOLOGI PENELITIAN*. Commercial Printing.
- Istiatin, Mursito, B., & Sudarwati. (2021c). *METODOLOGI PENELITIAN*. Commercial Printing.
- Karimah Azzahra, W., Wijaya, F., & Abdul Aziz Mubarak, D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung*.
- Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati, D. Aprilia. (2021a). *arif2018,+7.+55-64*. 4.
- Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati, D. Aprilia. (2021b). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN JOMBANG*. 4.
- Leon, F. M., Suryaputri, R. V., & Purnamaningrum, T. K. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Salemba.
- Manajerial dan Kewirausahaan, J., Tony Nawawi, M., & Korespondensi, P. (2023a). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS TOYOTA DI JAKARTA BARAT*. 05(03), 611–618.
- Manajerial dan Kewirausahaan, J., Tony Nawawi, M., & Korespondensi, P. (2023b). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA*

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

- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Mochamad Vrans Romi, S. E. M. M. I. P. C., Khaerul Rizal AR, S. E. M. M., Rahardianto S. E., M. S. M. B. A. C. T. C., Trisnia Manggiasih, S. P. S. E. M. M., Irwan Mutaqin, S. P., Shofia Hidayati Amalia, S. P., Monika Windiana Pangestuti, S. L., Nora Elprida Harahap, S. S. T., Rise Adriani Rachmawati, S. E., & Rika Dwi Kurniawati, S. P. (2024). *Pengantar MSDM Strategik: Inovasi dan Transformasi SDM*. CV Eureka Media Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=HnyQEQAQBAJ>
- Mukhtar, Yamin, M., & Firman. (2023). *KEPUASAN KERJA GURU Proses Manajemen Suatu Organisasi*. PT. Salim Media Indonesia.
- Nimran, U., & Amirullah. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia dan Perilaku organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Nuraini, F., Sutarman, A., Setiawan, E., & Juliandara, L. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Satisfaction at PT. Veneta Indonesia. *Business Review and Case Studies*. <https://doi.org/10.17358/brcs.3.3.226>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhikmah; Karim, Suhrah Febrina; Latu, Saparuddin; Bayan, Nurhalisa Hi; Wiwit, Rifda Najifah; Ramadani, Ince Indila Putri; Anandita, Desi; Arini, Wa Ode Sri Dewi; Andarias, Ledi Artika; Ukkas, As Syifa; Romkeny, Mita; Lololuan, Tesya Nofilya; Ledang, Asr, A. A. (2026). *Metodologi Penelitian D3 Farmasi*. Idebuku. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_D3_Farmasi/eja_EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Pragiwani, M., Alexandri, B., Maliki, F., Disiplin Kerja, P., Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, L., & Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, S. (2023). Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA). In *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)* (Vol. 17, Number 1). Online.
- Prayudi, A., Komariyah, I., Miftahul, S., & Subang, H. (2023). THE IMPACT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1).
- Priyatno, D. (2023). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS Dan Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Penerbit Andi.
- Purba, A. (2026). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF: Penerapan Dalam Bidang Sosiolinguistik*. PENERBIT KBM INDONESIA. https://www.google.co.id/books/edition/METODOLOGI_PENELITIAN_KUANTITATIF_Penera/zwjCEQAQBAJ?hl=id&gbpv=0

- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022a). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022b). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Rahman, R. A. Z. B. W. F. (2021). Pengaruh *Work life balance*, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*.
- Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., Wenas, R. S., Balance, P. W., Organisasi, K., & Motivasi, D. A. N. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SUTANRAJA AMURANG*. 12(1), 943–953.
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023a). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Rusdiana. (2022). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. CV. KHD Production.
- Saputra, A. A. (2021a). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, A. A. (2021b). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setiyawami, S. H. M. P. C., Sumarni, S. H. I. M. E., Prof. Dr. Darwin Lie, S. E. M. M., Dr. Ir. Dipa Teruna Awaludin, B. S. S. E. A. M. M. M. A. C. A., Trisnia Manggiasih, S. P. S. E. M. M., Dr. Marisi Butarbutar, S. E. M. M., Sisca Nopralia, S. P. M. S., Yuliana, S. S. M. S., Dwi Oktisari, S. S. M. S., & Siti Waliah, S. I. P. M. S. (2024). *MSDM Strategik: Konsep dan Implementasinya*. CV Eureka Media Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=7nuQEQAQBAJ>
- Siregar, E. (2022). *Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia* (N. Rismawati, Ed.). Penerbit Widina Media Utama.
- Sudaryana, B., & Agusady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.

- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022a). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022b). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022c). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Susita, D., Parimita, W., Murdiono, J., Hamidi, Dendi Zainuddin Diani, Rinny Dharma Rahadian, M. I., & Junaidi, M. I. J. (2025). *TEORI MANAJEMEN SDM DALAM PENGELOLAAN KINERJA*. Penerbit Widina.
- Swarjana, I. K. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN KESEHATAN*. Penerbit Andi.
- Thalibana, Y. B. W. (2022a). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Thalibana, Y. B. W. (2022b). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Utama, I., Mahadewi, N., & Krismawintari, N. (2023). *Metodologi Penelitian Bidang Manajemen Dan Pariwisata (Dilengkapi Studi Kasus Penelitian dan Pembahasannya)*. DEEPUBLISH.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020a). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. In *Jurnal Manajemen Oikonomia* (Vol. 29, Number 2).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020b). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. In *Jurnal Manajemen Oikonomia* (Vol. 29, Number 2).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN PADA PT. SURYA BUANA WISATA

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Andira Shela Herawati, Mahasiswa S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Kepuasan Kerja Ditinjau dari *Work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Disiplin pada PT. Surya Buana Wisata”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya selaku peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian guna penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya. Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I responden yang telah meluangkan waktunya, saya ucapkan terimakasih. Apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan/perkataan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Andira Shela Herawati

I. PETUNJUK PENGISIAN

- ## II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 19-26 tahun ☐ 46-55 tahun
☐ 27-35 tahun ☐ > 56 tahun
☐ 36-45 tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Magister
☐ Diploma ☐ Lainnya...
☐ Sarjana
5. Lama Masa Bekerja : ☐ < 1 tahun
☐ 1-2 tahun
☐ 3-5 tahun

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saudara mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
2.	Saudara mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
3.	Saudara memiliki hubungan baik dengan rekan kerja					
4.	Saudara mendapatkan arahan dan bimbingan dari atasan					
5.	Saudara mendapatkan kenyamanan saat berada di lingkungan kerja					

2. Variabel *Work life balance* (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saudara tetap memiliki waktu untuk keperluan pribadi/keluarga					
2.	Saudara tetap terlibat aktif dalam pekerjaan					
3.	Saudara dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik					
4.	Saudara memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan aktivitas pribadi					
5.	Saudara merasa puas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					

3. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saudara mendapatkan penerangan yang cukup di ruang kerja					

2.	Ketersediaan fasilitas dalam keadaan baik dan layak					
3.	Saudara merasa lingkungan kerja bersih dan nyaman					
4.	Saudara Memiliki kerjasama yang baik antar karyawan					
5.	Ketersediaan ruang kerja yang cukup leluasa saat bekerja					

4. Variabel Disiplin (X3)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saudara mematuhi aturan perusahaan dengan presensi setiap datang dan pulang					
2.	Saudara memakai seragam sesuai ketentuan perusahaan					
3.	Saudara bekerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku					
4.	Saudara dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang dikerjakan					
5.	Saudara menjaga sikap dan perilaku sesuai etika kerja					

Lampiran 2 Data Diri Responden Penelitian

Data Diri Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Masa Bekerja
1.	Laki – Laki	19-26 tahun	SMA/SMK	< 1 tahun
2.	Perempuan	27-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
3.	Perempuan	19-26 tahun	Sarjana	1-2 tahun
4.	Perempuan	19-26 tahun	Sarjana	< 1 tahun
5.	Perempuan	19-26 tahun	Sarjana	< 1 tahun
6.	Laki – Laki	19-26 tahun	SMA/SMK	3-5 tahun
7.	Laki – Laki	27-35 tahun	Sarjana	< 1 tahun
8.	Laki – Laki	27-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
9.	Laki – Laki	19-26 tahun	SMA/SMK	1-2 tahun
10.	Laki – Laki	27-35 tahun	Diploma	< 1 tahun
11.	Laki – Laki	27-35 tahun	SMA/SMK	< 1 tahun
12.	Perempuan	19-26 tahun	Sarjana	< 1 tahun
13.	Laki – Laki	19-26 tahun	SMA/SMK	1-2 tahun
14.	Perempuan	19-26 tahun	Sarjana	< 1 tahun
15.	Perempuan	19-26 tahun	Sarjana	1-2 tahun
16.	Laki – Laki	19-26 tahun	Sarjana	< 1 tahun
17.	Perempuan	19-26 tahun	Sarjana	1-2 tahun
18.	Perempuan	27-35 tahun	Magister	1-2 tahun
19.	Perempuan	27-35 tahun	Sarjana	3-5 tahun
20.	Perempuan	19-26 tahun	Sarjana	< 1 tahun
21.	Laki – Laki	19-26 tahun	SMA/SMK	< 1 tahun
22.	Perempuan	19-26 tahun	Sarjana	< 1 tahun
23.	Laki – Laki	27-35 tahun	SMA/SMK	1-2 tahun
24.	Laki – Laki	27-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
25.	Laki – Laki	19-26 tahun	Sarjana	1-2 tahun
26.	Perempuan	27-35 tahun	Sarjana	3-5 tahun
27.	Perempuan	27-35 tahun	Sarjana	< 1 tahun
28.	Laki – Laki	27-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
29.	Laki – Laki	19-26 tahun	Sarjana	< 1 tahun
30.	Laki – Laki	27-35 tahun	Magister	1-2 tahun
31.	Laki – Laki	19-26 tahun	Sarjana	3-5 tahun
32.	Laki – Laki	19-26 tahun	SMA/SMK	1-2 tahun
33.	Laki – Laki	19-26 tahun	SMA/SMK	< 1 tahun
34.	Laki – Laki	27-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
35.	Perempuan	27-35 tahun	Magister	< 1 tahun

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Masa Bekerja
36.	Laki – Laki	19-26 tahun	Sarjana	1-2 tahun
37.	Perempuan	27-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
38.	Laki – Laki	19-26 tahun	Sarjana	1-2 tahun
39.	Laki – Laki	27-35 tahun	Sarjana	1-2 tahun
40.	Laki – Laki	19-26 tahun	Sarjana	< 1 tahun

Lampiran 3 Tabulasi Data 50 Responden Uji Instrumen

Tabulasi Data Penelitian 50 Responden

A. Variabel *Work life balance* (X1)

No.	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	Total X1
1	5	5	3	4	5	22
2	3	4	3	4	3	17
3	2	3	3	3	2	13
4	3	4	4	4	3	18
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	3	19
7	4	4	4	3	4	19
8	4	5	4	5	3	21
9	4	4	3	5	3	19
10	4	3	4	3	4	18
11	5	4	3	5	3	20
12	4	5	4	5	4	22
13	3	4	3	4	4	18
14	3	5	5	3	5	21
15	4	5	4	5	4	22
16	3	4	3	3	2	15
17	4	4	4	3	2	17
18	4	5	5	5	4	23
19	3	4	4	4	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	5	4	4	21
22	5	4	3	3	3	18
23	4	3	3	4	3	17
24	3	3	4	3	4	17
25	5	4	4	5	5	23
26	4	4	3	4	4	19
27	3	3	3	3	3	15
28	4	4	5	4	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	4	16
31	4	3	4	3	4	18
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	5	5	23

No.	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	Total X1
36	4	4	5	4	4	21
37	5	4	3	3	3	18
38	4	4	3	3	3	17
39	3	3	4	3	4	17
40	5	4	4	5	5	23

B. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	Total X2
1	5	4	3	5	5	22
2	4	4	3	5	4	20
3	4	3	4	3	5	19
4	4	4	4	4	5	21
5	3	5	4	4	4	20
6	4	3	3	3	4	17
7	4	5	4	3	5	21
8	4	3	3	4	3	17
9	4	3	3	4	4	18
10	3	4	4	5	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	3	4	5	4	5	21
13	4	5	5	3	5	22
14	3	5	4	3	4	19
15	4	4	3	4	3	18
16	4	4	4	4	5	21
17	3	4	4	4	4	19
18	2	3	3	3	3	14
19	5	5	4	5	4	23
20	3	4	5	4	5	21
21	3	4	4	4	4	19
22	3	3	3	4	5	18
23	2	3	4	3	4	16
24	5	5	4	4	4	22
25	5	5	4	4	5	23
26	3	4	4	3	3	17
27	4	4	4	3	4	19
28	3	3	3	4	4	17

No.	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	Total X2
29	4	4	5	4	4	21
30	5	5	5	5	5	25
31	3	4	5	4	4	20
32	4	3	4	4	4	19
33	4	4	4	3	3	18
34	4	4	4	5	5	22
35	4	5	5	5	5	24
36	3	3	4	4	4	18
37	2	3	3	4	5	17
38	2	3	4	3	4	16
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	4	4	5	23

C. Variabel Disiplin (X3)

No.	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	TotalX3
1	4	4	4	4	4	20
2	4	3	3	4	4	18
3	3	3	2	3	3	14
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	3	4	3	17
7	5	4	4	3	4	20
8	5	4	3	4	4	20
9	5	4	3	4	5	21
10	3	4	4	4	4	19
11	5	4	3	5	3	20
12	5	4	4	5	4	22
13	4	3	4	4	4	19
14	3	3	4	3	3	16
15	5	4	4	5	5	23
16	4	3	3	3	3	16
17	4	3	3	3	3	16
18	3	4	4	5	5	21
19	4	3	4	4	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	4	5	5	23
22	3	5	3	4	5	20

No.	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	TotalX3
23	3	4	3	3	4	17
24	4	3	4	4	3	18
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	4	4	4	18
27	4	3	3	3	3	16
28	5	4	4	5	5	23
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	2	14
31	4	4	4	3	4	19
32	4	4	5	5	4	22
33	4	3	4	4	3	18
34	4	5	4	4	4	21
35	5	5	5	4	4	23
36	5	4	4	5	5	23
37	3	4	4	4	5	20
38	3	4	2	4	4	17
39	4	3	4	4	3	18
40	5	5	5	5	3	23

D. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Total Y
1	4	4	5	4	5	22
2	4	3	3	4	4	18
3	3	4	2	3	3	15
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	3	4	3	17
7	5	4	4	3	4	20
8	5	4	3	4	4	20
9	5	4	3	4	4	20
10	3	4	4	4	4	19
11	5	5	3	5	5	23
12	5	4	4	5	5	23
13	4	3	4	4	5	20
14	3	3	5	3	4	18
15	5	4	4	5	4	22
16	4	3	2	4	4	17
17	4	4	2	3	4	17

No.	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Total Y
18	3	4	4	5	4	20
19	5	3	4	4	5	21
20	4	4	4	4	5	21
21	5	4	4	5	4	22
22	3	5	3	4	4	19
23	3	4	2	4	3	16
24	4	3	4	4	3	18
25	5	5	5	5	5	25
26	3	3	4	4	4	18
27	4	3	3	3	3	16
28	5	4	4	5	4	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	3	4	3	4	18
31	4	4	4	3	4	19
32	4	4	4	5	5	22
33	4	3	4	4	3	18
34	4	5	4	4	5	22
35	5	5	5	5	5	25
36	5	4	4	5	4	22
37	3	5	3	4	4	19
38	3	4	2	4	3	16
39	4	3	4	4	3	18
40	5	5	5	5	5	25

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

A. Hasil Uji Validitas *Work life balance* (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.346*	.034	.396*	.287	.609**
	Sig. (2-tailed)		.029	.834	.012	.072	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.346*	1	.283	.527**	.246	.687**
	Sig. (2-tailed)	.029		.077	.000	.126	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.034	.283	1	.241	.479**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.834	.077		.134	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.396*	.527**	.241	1	.325*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.134		.041	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.287	.246	.479**	.325*	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.072	.126	.002	.041		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.609**	.687**	.605**	.746**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.552**	.143	.417**	.280	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.380	.007	.081	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.552**	1	.540**	.285	.309	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.074	.053	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.143	.540**	1	.101	.365*	.604**

	Sig. (2-tailed)	.380	.000		.536	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.417**	.285	.101	1	.317*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.007	.074	.536		.046	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.280	.309	.365*	.317*	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.081	.053	.021	.046		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.742**	.798**	.604**	.616**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Hasil Uji Validitas Disiplin (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.319*	.383*	.478**	.180	.684**
	Sig. (2-tailed)		.045	.015	.002	.266	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.319*	1	.361*	.465**	.401*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.045		.022	.003	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.383*	.361*	1	.473**	.147	.673**
	Sig. (2-tailed)	.015	.022		.002	.364	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.478**	.465**	.473**	1	.437**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.002		.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.180	.401*	.147	.437**	1	.627**

	Sig. (2-tailed)	.266	.010	.364	.005		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.684**	.709**	.673**	.811**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.165	.352*	.435**	.473**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.309	.026	.005	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.165	1	.071	.420**	.402*	.556**
	Sig. (2-tailed)	.309		.665	.007	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.352*	.071	1	.327*	.516**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.026	.665		.039	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.435**	.420**	.327*	1	.424**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.005	.007	.039		.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.473**	.402*	.516**	.424**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.001	.006		.000
	N	40	40	40	40	40	40

Y	Pearson Correlation	.704**	.556**	.688**	.729**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

A. Hasil Uji Reliabilitas *Work life balance* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	5

B. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

C. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

D. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

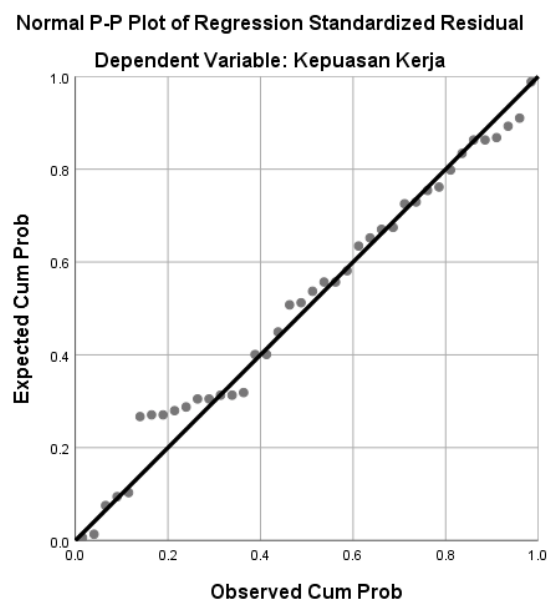
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.39695268
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.063
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas



B. Hasil Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.315	.727		-8.680	.000		
	<i>Work life balance</i>	.372	.049	.353	7.548	.000	.307	3.254
	Lingkungan Kerja	.393	.026	.391	15.073	.000	.995	1.005
	Disiplin	.577	.047	.569	12.190	.000	.308	3.246

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

C. Hasil Uji Heterosedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.141	.428		.331	.743
	<i>Work life balance</i>	-.032	.029	-.312	-1.102	.278
	Lingkungan Kerja	.026	.015	.272	1.724	.093
	Disiplin	.013	.028	.134	.473	.639

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.315	.727		-8.680	.000
	<i>Work life balance</i>	.372	.049	.353	7.548	.000
	Lingkungan Kerja	.393	.026	.391	15.073	.000
	Disiplin	.577	.047	.569	12.190	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis

A. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.255	3	82.752	484.771	.000 ^b
	Residual	6.145	36	.171		
	Total	254.400	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja, *Work life balance*

B. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-6.315	.727		-8.680
	<i>Work life balance</i>	.372	.049	.353	7.548
	Lingkungan Kerja	.393	.026	.391	15.073
	Disiplin	.577	.047	.569	12.190

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

C. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b		
R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.976	.974	.413

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja, *Work life balance*

Lampiran 9 Tabel Distribusi Nilai r

Tabel r untuk df = 1 - 40

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Lampiran 10 Tabel Titik Distribusi Nilai F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	¹⁶ 1.44 8	199.500	² 15.70 7	224.583	230.162	²³ 3.98 6	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

Lampiran 11 Tabel Titik Distribusi Nilai t

=1-40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.68100	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688

=41-80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59	0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60	0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62	0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
71	0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.600	199.300	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.310	166.571	199.254	237.780	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.210	237.710	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.120	319.948
78	0.67765	129.250	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.950	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526

=81-100)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	129.209	166.388	198.969	237.327	263.790	319.392
82	0.67749	129.196	166.365	198.932	237.269	263.712	319.262
83	0.67746	129.183	166.342	198.896	237.212	263.637	319.135
84	0.67742	129.171	166.320	198.861	237.156	263.563	319.011
85	0.67739	129.159	166.298	198.827	237.102	263.491	318.890
86	0.67735	129.147	166.277	198.793	237.049	263.421	318.772
87	0.67732	129.136	166.256	198.761	236.998	263.353	318.657
88	0.67729	129.125	166.235	198.729	236.947	263.286	318.544
89	0.67726	129.114	166.216	198.698	236.898	263.220	318.434
90	0.67723	129.103	166.196	198.667	236.850	263.157	318.327
91	0.67720	129.092	166.177	198.638	236.803	263.094	318.222
92	0.67717	129.082	166.159	198.609	236.757	263.033	318.119
93	0.67714	129.072	166.140	198.580	236.712	262.973	318.019
94	0.67711	129.062	166.123	198.552	236.667	262.915	317.921
95	0.67708	129.053	166.105	198.525	236.624	262.858	317.825
96	0.67705	129.043	166.088	198.498	236.582	262.802	317.731
97	0.67703	129.034	166.071	198.472	236.541	262.747	317.639
98	0.67700	129.025	166.055	198.447	236.500	262.693	317.549
99	0.67698	129.016	166.039	198.422	236.461	262.641	317.460
100	0.67695	129.007	166.023	198.397	236.422	262.589	317.374

