

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SINARMAS LAND SURABAYA**

Julia Mega Ariendra¹

Sri Susilowati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beberapa faktor tersebut ialah keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan karyawan pada Sinarmas Land Surabaya. Populasi sampel ada 50 karyawan khususnya pada tingkat level manajemen pemasaran yang bekerja pada Sinarmas Land Surabaya. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan *Regresi Linier* berganda. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sinarmas Land Surabaya. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat diketahui dari nilai t Sig $0.000 < 0,05$; (2) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.007 < 0,05$; (3) Lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat diketahui dari hasil nilai F sig $0,000$ atau $< 0,05$. Selanjutnya dibuktikan dengan nilai Adjusted R square sebesar 0,796 dari hasil analisis regresi linear berganda.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

There are factors that affect employee job satisfaction, some of these factors include work-life balance and work environment. The purpose of the study was to determine and analyze whether the work environment and work-life balance partially and simultaneously affect employee satisfaction at Sinarmas Land Surabaya. The sample population is 50 employees, especially at the marketing management level who work at Sinarmas Land Surabaya. Data collection techniques with questionnaires. The data analysis technique used Multiple Linear Regression. The results of the analysis can be concluded that the work environment, work life partially and simultaneously affect the job satisfaction of employees Sinarmas Land Surabaya. The results of the analysis can be concluded that: (1) The work environment has a significant effect on employee job satisfaction, it can be seen from the value of Sig $0.000 < 0.05$; (2) Work-life balance has a significant effect on employee job satisfaction, it can be seen from the value of Sig $0.007 < 0.05$; (3) The work environment and work-life balance simultaneously affect employee job satisfaction, it can be seen from the results of the value of F sig $0.000 < 0.05$. Further evidenced by the value of Adjusted R square of 0.796 from the results of multiple linear regression analysis.

Keywords: Work Environment; Work-Life Balance; Employee Satisfaction.

I. LATAR BELAKANG

Indonesia sempat merasakan pelambanan perekonomian berturut-turut karena pengaruh pandemi Covid-19. Pelambatan itu memberi implikasi negatif menuju beragam sektor pada negara Indonesia, mencakup pula sektor properti. Mayoritas harga properti misalnya apartemen, rumah, menurun cukup nyata. Hal itu karena terdapat penurunan permintaan kepada properti sejalan terhadap peningkatan keberhati-hatian warga saat melaksanakan pengeluaran di masa-masa pandemi. Sinarmas Land sebagai suatu industri

properti pada negara Indonesia terbesar yang terdampak akibat pandemi Covid-19. Sinarmas Land mempunyai target penjualan yang telah ditetapkan perseroan sebesar 7,2 triliun. Mengacu terhadap laporan finansial dalam laman BEI, Direktur Sinarmas Land memberikan ungkapan pendapatan pada tahun 2020 – 2021 mencapai 4,28 triliun. Nilai itu menunjukkan bahwa adanya penurunan target akibat pandemi Covid-19. Pandemi membuat penjualan properti melambat dan menurun. Permintaan tidak sebanding lurus dengan penawaran, dibutuhkan strategi yang kuat untuk menghadapi penurunan penjualan akibat pandemi Covid-19. Sinarmas Land memiliki strategi dan program dalam menggenjot penjualan di masa pandemi Covid-19. Saat 2020–2021 Sinarmas Land, memiliki strategi yaitu dengan menggenjot pemasaran rumah di harga Rp 1 miliar ke bawah baik buat rumah tapak (*landed house*) ataupun rumah bersusun (*high rise*) di Surabaya serta sebagian kota lainnya dalam negara Indonesia. Sinarmas Land pula menerbitkan program dengan nama *Wish for Home* yang merupakan bentuk *support* terhadap warga yang memerlukan rumah saat era pandemi.

Survei yang diselenggarakan Bank Indonesia (BI) mencatatkan pertumbuhan penjualan rumah baru menurun nyata sepanjang masa pandemi atau pandemi Covid-19. Seluruh tipe rumah terdaftar ada penyusutan. Pada suku tahun I-2020, pemasaran rumah turun sampai -43,2% (YoY) serta sedikit pulih jadi -25,6% pada suku tahun selanjutnya. penurunan perkembangan pemasaran itu tecermin melalui distribusi KPR. Pada suku tahun I-2020, distribusi KPR di bank biasa cuma 7,1% (YoY) serta jadi 4, 1% pada suku tahun berikutnya. Sementara itu pada rentang waktu yang serupa tahun lebih dahulu masih berkembang 13,1% serta 12,9%. Hasil Survei Harga Properti Residensial (SHPR) Bank Indonesia membawa alamat harga properti residensial berkembang terbatas pada triwulan III 2021. Perihal ini terlihat dari ekskalasi Indikator Harga Properti Residensial (IHPR) triwulan III 2021 sebesar 1,41% (YoY), sedikit lebih kecil dibanding perkembangan pada triwulan lebih dahulu sebesar 1,49%(YoY). Pada triwulan IV 2021, harga properti residensial pokok diperkirakan masih berkembang terbatas sebesar 1,19% (YoY). Dari bagian pemasaran, hasil survei membawa alamat pemasaran properti residensial di pasar pokok pada triwulan III 2021 masih terhalang. Perihal ini terlihat dari pemasaran properti residensial pada triwulan III 2021 yang terkontraksikan 15,19% (YoY). Penyusutan pemasaran properti residensial paling utama terjalin pada jenis rumah kecil.

Perubahan yang ada menjadi tekanan tersendiri bagi sumber daya manusia di Sinarmas Land Surabaya, wajib mengoptimalkan pemasaran rumah dengan cara daring di tengah PPKM Darurat, membuat aktivitas di kantor *marketing office* sampai posisi *show* bagian wajib diberhentikan sementara. Marketing Director Sinarmas Land, Alim Gunadi, berkata beberapa pelanggan masih menginginkan pengalaman fisik saat membeli rumah. Tetapi sesungguhnya, terdapat pula kelompok yang telah mulai terbiasa dengan cara digital. Adapun adaptasi yang dilakukan ketika pembatasan mulai diperlonggar untuk upaya pemenuhan target penjualan seperti tidak jarang *event property fair* dilakukan pada sepanjang minggu dan mengikuti jam operasional mall atau *tenant* yang berbeda dengan *office hour* normal. .

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja (X1)

Surajiyo, dkk. (2020: 51) melaporkan kalau lingkungan kerja merupakan seluruh suatu yang terdapat di dekat para pekerja serta yang bisa pengaruhi dirinya saat melaksanakan berbagai tugas yang diberikan. Ada pula penanda atau parameter lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebersihan lingkungan
3. Peraturan kerja.
4. Penerangan

5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Keseimbangan kehidupan kerja (X2)

Mendis dan Weerakkody (2017) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja ialah pola kerja yang membolehkan pegawai mencampurkan diantara tanggung jawab pegawai di lokasi kerja dengan tanggung jawab pegawai yang lainnya misalnya menjaga anak ataupun kerabat yang telah lanjut usia. Ada pula parameter keseimbangan kehidupan kerja pada riset berikut ialah:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Kepuasan kerja (Y)

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja berarti sikap positif pekerja kepada pekerjaan yang muncul mengacu pada evaluasi pada kondisi kerja. Kepuasan kerja lebih menggambarkan sikap daripada perilaku. Ada pula parameter lingkungan kerja pada riset berikut yakni:

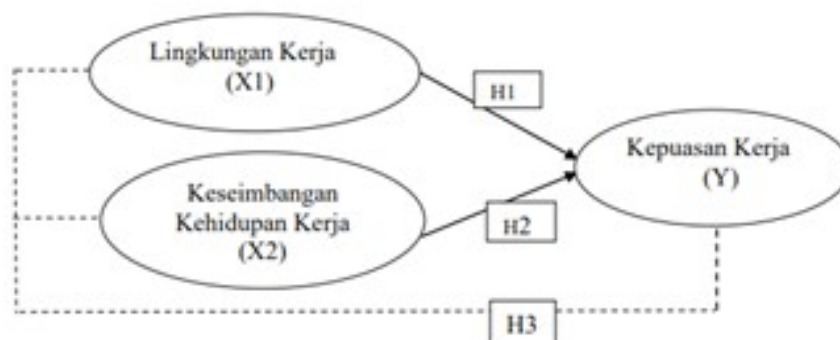
- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dibawah, hipotesis pada riset berikut bisa ditentukan yaitu:

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinarmas Land Surabaya.
- H2: Diduga keseimbangan kehidupan kerja ada pengaruhnya kepada kepuasan kerja karyawan pada Sinarmas Land Cabang Surabaya.
- H3: Diduga terdapat pengaruhnya lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan kepada kepuasan kerja karyawan pada Sinarmas Land Surabaya.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Model Penelitian Secara Parsial Secara Simultan.

III. METODE PENELITIAN

Pada riset berikut, periset mempergunakan metode kuantitatif untuk menggambarkan hasil riset yang dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada riset berikut yakni semua karyawan khususnya pada tingkat level manajemen yang bekerja pada Sinarmas Land Surabaya sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan sampel pada riset berikut yakni teknik Non- Probability Sampling. Adapun salah satu jenis teknik pengambilan sampel Non-Probability yaitu melalui penggunaan teknik sampel jenuh atau sensus.

Teknik Analisis Data

Menganalisis statistik deskriptif menyangkan data hasil riset berbentuk rerata nilai, dibantu program komputer IBM SPSS *Statistic Version 23*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	50.0
	Perempuan	25	50.0
	Total	50	100.0
Usia	20 - 30 tahun	30	60.0
	> 30 tahun	20	40.0
	Total	50	100.0
Pendidikan Terakhir	S2	47	94.0
	Lainnya	3	6.0
	Total	50	100.0
Lama Bekerja	1 - 5 tahun	39	78.0
	> 6 tahun	11	22.0
	Total	50	100.0

Mengamati tabel karakteristik diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada Sinarmas Land Surabaya sama-sama memiliki jumlah yang sama baik Laki-Laki atau Perempuan, masing-masing ada 25 Orang atau (50%), dengan memiliki usia mayoritas 20-30 Tahun dengan jumlah 30 Orang (60%) dan sisanya hanya ada 20 Orang (40%) yang memiliki usia > 30 Tahun, yang mana karyawan pada Sinarmas Land Surabaya kebanyakan berpendidikan terakhir S2 dengan jumlah sebanyak 47 Orang (94%), sisanya hanya 3 Orang (6.0%) yang memiliki pendidikan terakhir lainnya. Ditinjau dari segi lamanya karyawan bekerja pada Sinarmas Land Surabaya, diketahui mayoritas ada 39 Orang (78%) bekerja selama 1 - 5 Tahun, sedangkan sisanyanya ada 11 Orang (22%) yang bekerja pada Sinarmas Land Surabaya selama > 6 Tahun.

Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Sinarmas Land Surabaya memiliki jumlah yang sama baik lelaki ataupun wanita berumur 20-30 Tahun, yang berpendidikan terakhir S2, dengan masa kerja selama 1-5 Tahun. Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan r tabel dari setiap item pertanyaan melalui mengolah data yang dilaksanakan dengan program SPSS. Tiap item pertanyaan dinyatakan valid manakala r hitung > r tabel. Hasilnya dari menguji validitas pada riset ini dari tiap item pertanyaan yakni:

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi mengukur valid tidaknya angket. Menurut Ghazali (2018) Berikut yakni hasilnya dari pengujian validitas yang diperoleh dengan menghitung koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Program SPSS berfungsi memudahkan dalam menganalisis.

Tabel 2. Hasil Pengujian Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1.1}	0,442	0,273	Valid
	X _{1.1.2}	0,474	0,273	
	X _{1.2.1}	0,541	0,273	
	X _{1.2.2}	0,517	0,273	
	X _{1.3.1}	0,569	0,273	
	X _{1.3.2}	0,66	0,273	
	X _{1.4.1}	0,796	0,273	
	X _{1.4.2}	0,68	0,273	
	X _{1.5.1}	0,704	0,273	
	X _{1.5.2}	0,612	0,273	
	X _{1.6.1}	0,717	0,273	
	X _{1.6.2}	0,642	0,273	
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₂)	X _{2.1.1}	0,654	0,273	Valid
	X _{2.1.2}	0,695	0,273	
	X _{2.2.1}	0,547	0,273	
	X _{2.2.2}	0,683	0,273	
	X _{2.3.1}	0,566	0,273	
	X _{2.3.2}	0,734	0,273	
Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,569	0,273	Valid
	Y _{1.2}	0,593	0,273	
	Y _{2.1}	0,513	0,273	
	Y _{2.2}	0,687	0,273	
	Y _{3.1}	0,609	0,273	
	Y _{3.2}	0,703	0,273	
	Y _{4.1}	0,638	0,273	
	Y _{4.2}	0,714	0,273	
	Y _{5.1}	0,647	0,273	
	Y _{5.2}	0,469	0,273	

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel tersebut, hasilnya dari menguji validitas dari seluruh variabel bebas serta variabel terikat dalam kolom koefisien korelasi (*r*hitung) > nilai (*r*tabel) (0,273) sehingga semua butir pertanyaan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas konstruk fungsinya mengukur apakah konstruk itu andal (Ghozali, 2018). Manakala *Cronbach Alpha* > 0,6 berarti dinyatakan reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.846	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₂)	0.707	
Kepuasan Kerja (Y)	0.806	

Sumber: Data diolah peneliti

Bisa diamati melalui table 3 membuktikan kalau hasil pengujian reliabilitas seluruh penanda dari variabel leluasa serta variabel terikat membuktikan andal, sebab angka *Cronbach Alpha* 0,6 hingga dibilang andal atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

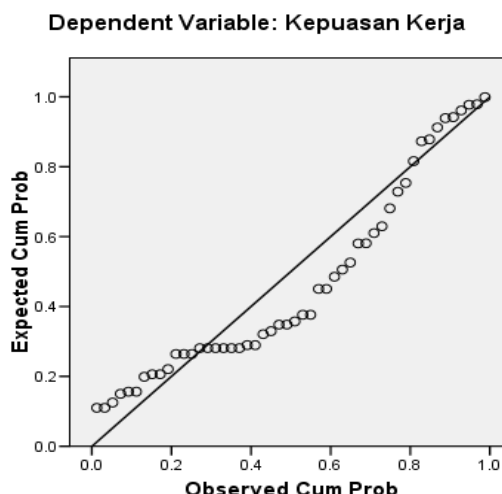
Uji Normalitas

Percobaan normalitas bermaksud buat mencoba apakah pada bentuk regresi, variabel

terikatnya serta variabel leluasa kedua itu memiliki penyaluran normal atau tidak. Bentuk regresi yang baik merupakan mempunyai distribusi data normal ataupun mendekati normal. Metode yang dipakai buat melaksanakan pengetesan normalitas data ialah pola

Normal P-Plot. Ada pula hasil penetesan itu merupakan:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Penujian Uji Normalitas

Dengan mengamati bentuk gambar diagram *normal p-plot*, bisa berkesimpulan kalau dalam diagram *normal p-plot* nampak titiknya menabur berhimpit di dekat garis diagonal serta perihal ini membuktikan kalau data terdistribusikan dengan cara normal. Maka, hasil dari diagram itu membuktikan kalau model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menguji multikolonearitas tujuannya guna mengujikan apakah suatu pemodelan regresi ada korelasi diantara variabel bebasnya. Analisis regresi memberi asumsi tidak ditemukan multikolinearitas pada model pendekatan ada tidak multikolinearitas dilaksanakan dengan mengamati nilai tolerance serta VIF. Bila angka tolerance $> 0,1$ serta $VIF < 10$, berarti pada model regresi tidak ditemukan multikolinearitas.

Table 4. Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.353	2.834
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.353	2.834

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

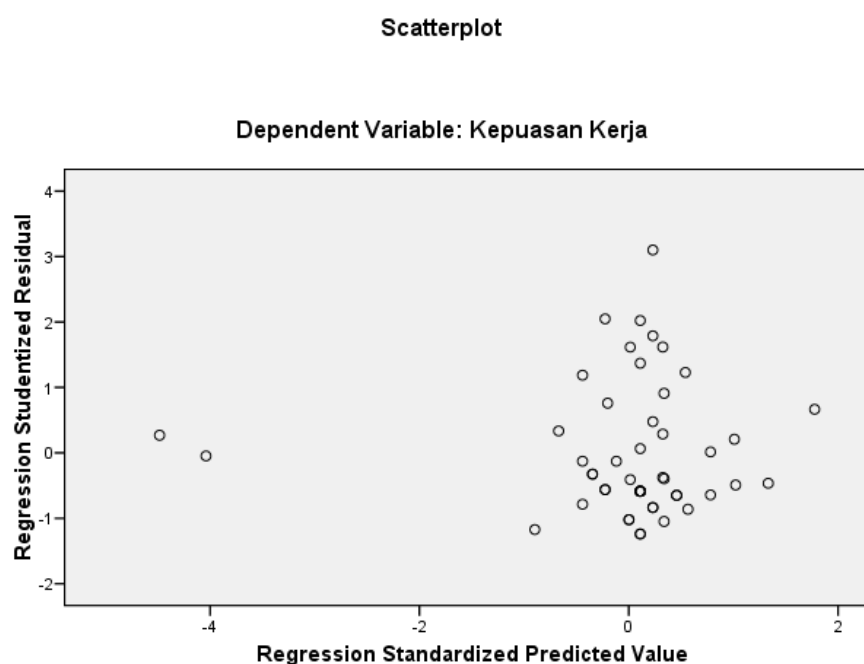
Sumber: Data diolah peneliti

Mengamati hasil pengujian multikolinearitas diatas, variabel Lingkungan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki angka VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak melebihi 10 serta tolerance melebihi 0,1. Maka hasil pengujian multikolinearitas menandakan tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas tujuannya mengujikan apakah pada model regresi ada ketidaksamaan varians atas residual satu mengamati menuju mengamati yang lain. Manakala varians residual satu mengamati menuju mengamati lainnya tetap, berarti dikatakan Homokedastisitas serta bila tidak sama dikatakan Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik berarti yang Homokedastisitas atau tidak terdapat Heterokedastisitas. Ada pula hasilnya dari menganalisis uji Heteroskedastisitas yakni:

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar pengujian heteroskedastisitas terhadap variabel dependen kepuasan kerja, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 dalam sumbu Y. Hal berikut bisa berkesimpulan yaitu tidak ditemukan heteroskedastisitas pada model regresi, maka model regresi ada kelayakan dipergunakan guna memperkirakan kepuasan kerja mengacu pada masukan variabel independen lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig
	B	Std. Error		
Constant	0.041	0.282		
Lingkungan Kerja (X1)	0.706	0.120	5.878	0.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	0.334	0.119	2.803	0.007
R = 0.898 Adjusted R Square = 0.798				
F Hitung = 97.676 Sig. = 0.000				

Sumber: Data diolah peneliti

Mengamati hasil hitungan itu, didapatkan persamaan regresi linier berganda yakni:

$$Y = 0.041 + 0.706 X_1 + 0.334 X_2 + e \quad (1)$$

Interprestasinya model regresi tersebut yakni:

1. Konstanta (a) yang diciptakan sejumlah 0.041 menandakan yaitu besaran nilai Kepuasan Kerja (Y) sejumlah 0.041 manakala Lingkungan Kerja (X1) serta Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) yaitu konstan.
2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (β_1) sejumlah 0.706 menandakan yaitu manakala variabel Lingkungan Kerja (X1) dinaikan, bermakna bisa menyebabkan kenaikan Kepuasan Kerja sejumlah 0.706 berasumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien Keseimbangan Kehidupan Kerja (β_2) sejumlah 0.334 menandakan yakni manakala variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) dinaikan, berarti bisa menyebabkan kenaikan Kepuasan Kerja sejumlah 0.334, berasumsi variabel lainnya konstan.
4. Menandakan faktor pengganggu di luaran pemodelan yang diteliti.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.798	.15501

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti

Angka Adjusted R Square yang didapat merupakan 0,798 yang maknanya 79, 8% Kepuasan Kerja diberi pengaruh dari variabel lingkungan kerja serta keseimbangn kehidupan kerja ada 79,8%. Sebaliknya lebihnya 20,2% diberi pengaruh variabel lainnya yang tidak diawasi pada riset ini.

Uji t (Parsial)

Buat mencoba anggapan dipakai percobaan t yang membuktikan pengaruhnya

dengan cara parsial dari tiap-tiap variabel leluasa kepada variabel terikat (tidak leluasa). Dalam jenjang ini dicoba pengtesan kepada pengaruh variabel leluasa yang ada pada bentuk yang tercipta buat mengenali apakah variabel leluasa (X) yang terdapat dalam bentuk dengan cara parsial memiliki pengaruh yang penting kepada variabel terikatnya (Y).

Tabel 8. Hasil Pengujian Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.041	.282		.884
	Lingkungan Kerja	.706	.120	.636	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.334	.119	.303	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti

Bisa dipahami yakni angka sig. variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 kurang dari probabilitas 0,05 sedangkan berdasarkan thitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 5,878 lebih besar dari ttabel 2,011. Sehingga kesimpulannya secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Selanjutnya, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,007 kurang dari probabilitas 0,05 sedangkan berdasarkan thitung variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah sebesar 2,803 lebih besar dari ttabel 2,011. Sehingga kesimpulannya secara parsial variabel keseimbangan kehidupan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Tabel 9. Hasil Pengujian

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	4.694	2	2.347	97.676
	Residual	1.129	47	.024	
	Total	5.823	49		

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai F hitung sebesar 97,676 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,19 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 atau $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan yaitu variabel lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinarmas Land Surabaya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Bersumber pada hasil analisa membuktikan kalau variabel lingkungan kerja mempengaruhi dengan cara parsial kepada kepuasan kerja, perihal itu bisa dikenal dari angka $t_{sig} 0.000 < 0,05$, alhasil akhirnya variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh penting serta positif kepada kepuasan kerja pegawai pada Sinarmas Land Surabaya (Y). Hasil pada riset ini searah terhadap hasil riset yang dicoba oleh Makmur, Hersona dan Hassanah (2022), Hartanto dan Turangan (2021), Sumerdana dan Heryanda (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Bersumber pada hasil analisa membuktikan kalau variabel keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi dengan cara parsial kepada kepuasan kerja, perihal ini bisa dikenal melalui angka $t_{sig} 0.007 < 0,05$, alhasil kesimpulan terkaitnya merupakan variabel keseimbangan kehidupan Kerja (X2) memiliki pengaruh penting serta positif kepada kepuasan kerja pegawai pada Sinarmas Land Surabaya (Y). Hasil dalam riset ini searah terhadap hasil pada riset yang dicoba oleh Zulfah, Wahono dan Fahrurrozi (2021), Barus (2022) yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Bersumber pada analisa serta hasil riset yang didapat, hingga kesimpulannya pada riset ini merupakan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinarmas Land Surabaya. Dengan demikian dugaan hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sinarmas Land Surabaya" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinarmas Land Surabaya. Dengan demikian dugaan hipotesis kedua yang berbunyi "Diduga Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sinarmas Land Surabaya" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
3. Lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sinarmas Land Surabaya. Dengan demikian dugaan hipotesis ketiga yang berbunyi "Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Keseimbangan kehidupan kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sinarmas Land Surabaya" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Menaikan ataupun menjaga Lingkungan kerja serta menyeimbangkan kehidupan kerja yang diserahkan supaya bisa membuat Kepuasan Kerja yang besar dalam diri pegawai Sinarmas Land Surabaya, mengacu kepada riset lebih dahulu kalau dengan tingkatan Lingkungan kerja serta keseimbangan hidup kerja yang baik hingga kepuasan jadi bertambah alhasil bisa menciptakan nama Sinarmas Land Surabaya baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan bisa meningkatkan ataupun menambahkan variabel lainnya tidak hanya dari variabel yang dipakai dalam riset ini yang diprediksi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai semacam advertensi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusi* Edisi Pertama. Nusa Media, Yogyakarta.
- Bisnis.com. (2020). Laba Raksasa Properti Sinarmas Land Anjlok 79 Persen Tinggal Rp. 469,5 Miliar. Diakses tanggal 7 Agustus. 2020, dari <https://market.bisnis.com/read/20201102/192/1312397/laba-raksasa-properti-grup-sinar-mas-anjlok-79-persen-tinggal-rp4695-miliar>
- Bsd.City Official. (2020). Sinarmas Land. Diakses tanggal 15 April. 2022, dari <https://bsd-city.com/sinarmas-land/>
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 25*. Edisi 9. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, A P., Davis K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke Empat Belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Stephen, P R and Timothy J A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Sinarmasland.com. 2022. Profile Sinarmas Land. Diakses pada 20 April 2022, dari <https://www.sinarmasland.com/id/about-us>
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Alfabeta, Bandung.
- Surajiyo. Nasruddin & Paleni, Herman. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Deep Publish, Yogyakarta.
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah & Firmansyah, Rahmat. 2021. *Work Life Balance para Pekerja Buruh*. E-Book. Yogyakarta: NEM. (https://www.google.co.id/books/edition/WORK_LIFE_BALANCE_PARA_PEKERJA_BURUH/g7I2EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Work+Life+Balance+par+a+Pekerja+Buuh.+Yogyakarta:+NEM&pg=PA49&printsec=frontcover, diakses pada 24 November 2021)