



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL PT. DEBINDO**

SKRIPSI

Kintani Latifah

1602025245

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL PT. DEBINDO**

SKRIPSI

Kintani Latifah

1602025245

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PT. DEBINDO” merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 31 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



(Kintani Latifah)

NIM 1602025245

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

PT. DEBINDO

Yang disusun oleh :

Kintani Latifah
1602025245

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

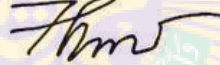
Pada tanggal : 19 Desember 2020

Tim Penguji :

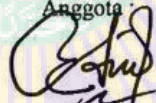
Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Asep Sutarman, MBA.)
Sekretaris, merangkap anggota :



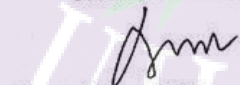
(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)
Anggota



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

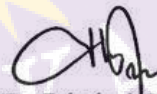
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

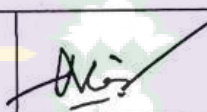
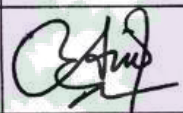


(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

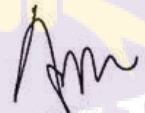
JUDUL : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PT. DEBINDO**
NAMA : **KINTANI LATIFAH**
NIM : **1602025245**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Kintani Latifah
NIM : 1602025245
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free-Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PT. DEBINDO”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 31 Agustus 2020
Yang menyatakan,



Kintani Latifah
NIM. 1602025245

ABSTRAK

Kintani Latifah (1602025245)

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PT. DEBINDO

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai cara untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial PT. Debindo yang berjumlah 60 orang sebagai respondenya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan melakukan pengukuran menggunakan skala likert. Model test menggunakan IBM SPSS versi 21. Hasil yang didapat penulis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Debindo. Dan secara parsial, *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial PT. Debindo. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di perusahaan sehingga dapat memberikan efek positif bagi kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di perusahaan terlihat dari karyawan saling menghormati dan menghargai di perusahaan yang memberikan efek baik terhadap kepuasan kerja.

ABSTRACT

Kintani Latifah (1602025245)

THE INFLUENCE OF THE WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION MILLENNIAL GENERATION EMPLOYEES IN PT. DEBINDO

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economic and Business. University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keywords: Work Life Balance, Work Environment and Job Satisfaction

The research aims to see how the influence of Work Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction. In this study the authors used quantitative methods as a way to analyze the relationship between variables in a population. The population in this study were employees of the millennial generation of PT. Debindo who stated 60 people as respondents. The data technique was carried out by distributing questionnaires and measuring the Likert scale. Model test using IBM SPSS version 21. The results obtained by the authors in this study indicate that work-life balance and work environment simultaneously have a significant influence on employee job satisfaction creating millennials at PT. Debindo. And partially, work life balance and work environment have a significant positive effect on employee job satisfaction creating millennial PT. Debindo. The results show that the research shows that work-life balance is very influential on employee job satisfaction creating millennials in the company so that it can have a positive effect on job satisfaction, and the work environment affects employee job satisfaction creating millennials in the company, seen from employees respecting and appreciating each other in companies that provide good effect on job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial PT. Debindo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Drs. Ahmad Abubakar, M.M. selaku Dosen Pembimbing I, Terima kasih telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, kritik dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Edi Setiawan, SE.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II, Terima kasih telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, kritik dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dosen-dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang berguna selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Teruntuk Ayah, Mama, Bangdio, Kak Debby, Alza, Haqqi dan seluruh keluarga yang selalu memberikan do'a dan dukungan moril serta materil untuk saya selama pembuatan skripsi dan selama proses perkuliahan.
8. Untuk para sahabat Fija, BFF, Fildzah Desi serta teman-teman yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan positif kepada saya selama menyelesaikan proses perkuliahan.
9. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun skripsi, penulis mengharapkan kritik serta saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 31 Agustus 2020

Penulis,



Kintani Latifah

1602025245

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSTUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAKSI	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	21
2.2.1 Kepuasan Kerja.....	21
2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.2.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja	23

2.2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.2.2 Work Life Balance.....	25
2.2.2.1 Pengertian Work Life Balance	25
2.2.2.2 Komponen-Komponen	26
2.2.2.3 Aspek Work Life Balance.....	27
2.2.2.4 Strategi Menciptakan Work Life Balance.....	28
2.2.2.5 Dimensi Work Life Balance.....	29
2.2.2.6 Indikator Work Life Balance	30
2.2.3 Lingkungan Kerja	31
2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	31
2.2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	32
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	32
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	34
2.4 Rumusan Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	40
3.2 Operasional Variabel.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5 Uji Kualitas data	47
3.5.1 Uji Validitas	47
3.5.2 Uji Reliabilitas	48
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif	49
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.6.1 Uji Normalitas.....	51
3.6.2 Uji Multikolinieritas.....	52
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	52
3.6.4 Uji Autokorelasi	53

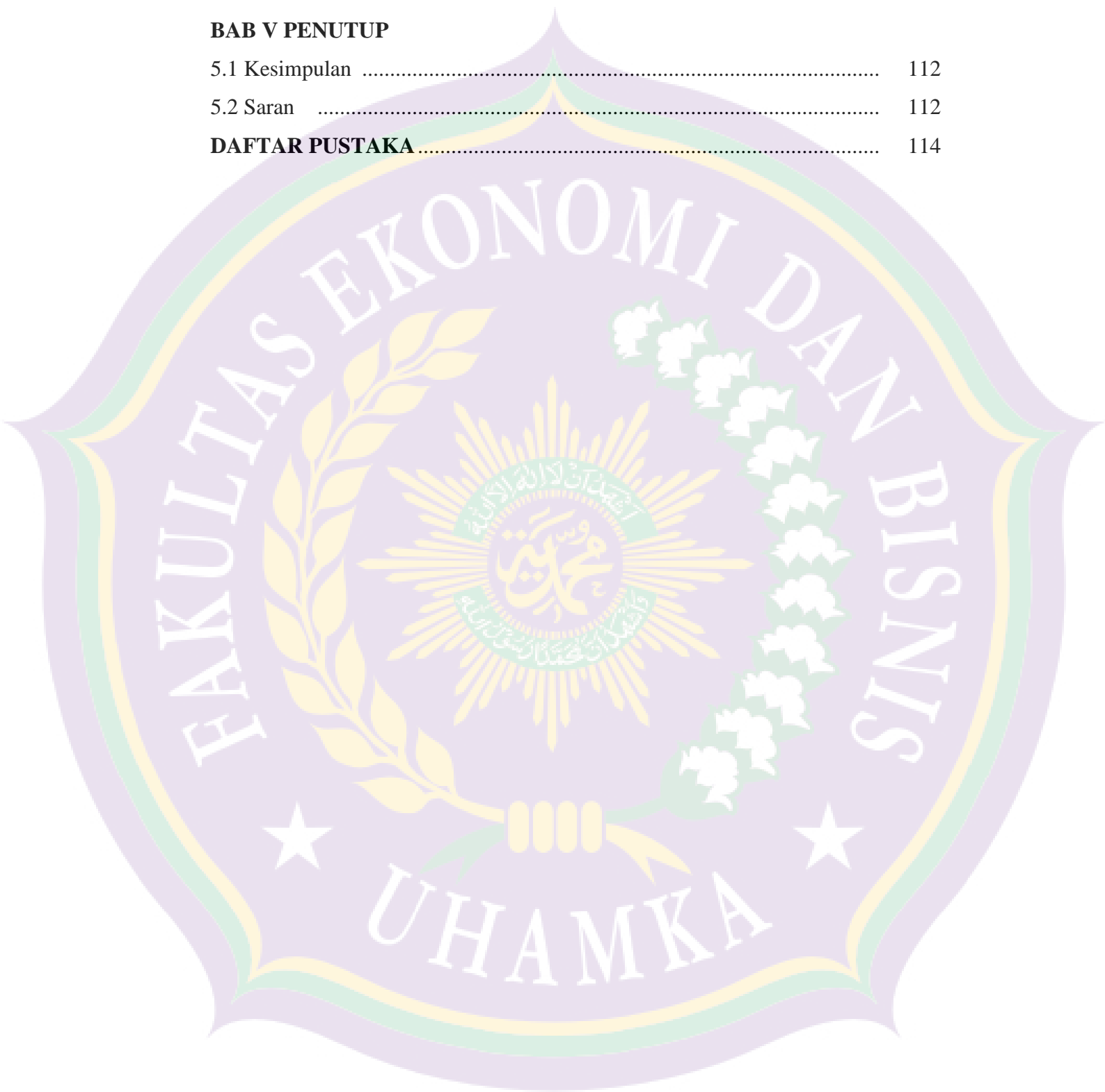
3.7 Analisis Koefisien Korelasi (R)	54
3.7.1 Analisis Koefisien Determinasi Dan Adjusted R Square (R^2).....	55
3.9 Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.1.1 Sejarah Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi.....	59
4.2 Hasil dan Pembahasan	60
4.2.1 Karakteristik Responden	60
4.2.2 Analisis Per Variabel	63
4.2.2.1 Work Life Balance (X_1)	63
4.2.2.2 Lingkungan Kerja (X_2).....	64
4.2.2.3 Kepuasan Kerja (Y).....	65
4.3 Uji Kualitas Data.....	74
4.3.1 Uji Validitas	74
4.3.2 Uji Realibilitas	76
4.3.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	77
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.3.4.1 Model Regresi Linier Berganda.....	78
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	
4.4.1 Uji Normalitas.....	95
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	97
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	98
4.4.4 Uji Autokorelasi	98
4.5 Analisis Koefisien Korelasi (R)	99
4.6 Analisis Koefisien Determinasi dan adjusted R square (R^2).....	100
4.7 Pengujian Hipotesis.....	103
4.7.1 Uji Persial (Uji T).....	104
4.7.2 Uji Stimultan (Uji F).....	107
4.8 Pembahasan.....	110

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 112

5.2 Saran 112

DAFTAR PUSTAKA 114



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Tingkat Kepuasan Kerja.....	13
2.	Penelitian Terdahulu.....	36
3.	Operasional Variabel Penelitan.....	43
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....	47
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	50
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	55
7.	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	55
8.	Usia Responden.....	60
9.	Jenis Kelamin Responden.....	61
10.	Pendidikan Terakhir Responden.....	61
11.	Pendapatan Perbulan Responden.....	62
12.	Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i>	63
13.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	64
14.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	65
15.	Hasil Uji Realibilitas.....	66
16.	Hasil Analisis Deskriptif.....	67
17.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan.....	68
18.	Saya mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya.....	69
19.	Saya bisa membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.....	69
20.	Saya lega masalah di perusahaan tidak mempengaruhi kehidupan dalam pribadi dan keluarga.....	70
21.	Saya selalu masuk kerja meskipun ada masalah dalam kehidupan pribadi/keluarga.....	71

22. Keluarga sangat membutuhkan kehadiran saya pada hari-hari libur kerja	72
23. Saya mengikuti aktivitas lain seperti komunitas dan menjalankan hobby.....	72
24. Saya menyisihkan waktu untuk keperluan diri sendiri.....	73
25. Keluarga selalu mensupport pekerjaan yang saya jalankan	74
26. Saya menjadi pribadi yang lebih disiplin ketika dirumah maupun di tempat kerja	75
27. Sekor dan Rata-Rata Indikator <i>Work Life Balance</i>	76
28. Penataan ruang di tempat kerja sangat rapih	77
29. Tingkat pencahayaan dan temperatur udara sudah sesuai sehingga membuat bekerja lebih nyaman.....	78
30. Perangkat kerja dan ATK yang tersedia lengkap dan dapat digunakan dengan baik	79
31. Tersedianya tempat ibadah yang nyaman	80
32. Transport yang disediakan sangat memadai.....	80
33. Karyawan saling menghormati dan menghargai	81
34. Pimpinan selalu bersikap baik dan membimbing karyawannya	82
35. Karyawan kompak dan saling tolong menolong	83
36. Sekor dan Rata-Rata Indikator Lingkungan Kerja.....	84
37. Saya antusias dan bahagia karena pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan bakat.....	85
38. Saya memiliki kesempatan untuk mempelajari tugas di divisi lain.....	86
39. Saya memiliki kesempatan untuk menguasai tentang pekerjaan.....	87
40. Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	87
41. Saya mendapatkan kesempatan untuk maju di jenjang karir berikutnya	88
42. Upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan beban tuntutan pekerjaan.....	89
43. Karyawan saling menghargai dan kerjasama terjalin dengan baik	90
44. Pimpinan bersikap ramah dan mengayomi para karyawannya	90

45. Karyawan antara divisi saling support dan tolong menolong	91
46. Pimpinan mengapresiasi apa yang sudah saya kerjakan dengan baik. dan benar.....	92
47. Sekor dan Rata-Rata Indikator Kepuasan Kerja.....	93
48. Hasil Uji Normalitas	95
49. Hasil Uji Multikolinieritas Tolerance and VIF	97
50. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson.....	99
52. Hasil Regresi Linear Berganda.....	101
52. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	103
53. Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R square (R^2)	106
54. Hasil Uji T.....	107
55. Hasil Uji F.....	109

DAFTAR GAMBAR

Nomer	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	3
2.	Struktur Organisasi.....	59
2.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variabel	81
3.	Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah aset terpenting yang dapat memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan di perusahaan adalah seorang karyawan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Ketika seseorang telah mulai merasakan kepuasan di dalam pekerjaannya, maka seseorang itu akan berupaya semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan begitu, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Hasil survei di Qerja.com pada tahun 2016 menemukan bahwa 68,4 persen pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini, sedangkan hanya 31,6 persen pekerja yang menyatakan puas atas pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar dedikasi, moral kerja, kecintaan dan kedisiplinan kerjanya tinggi. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Untuk menciptakan kepuasan kerja seorang karyawan adalah merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan karena dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja dalam organisasi tersebut. Karena kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena akan menciptakan suasana kerja yang mendorong karyawan untuk berprestasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja.

Singh dan Khanna (2014) menyatakan konsep luas *work-life balance* dapat melibatkan penetapan yang prioritas antara “pekerjaan” yaitu (karir dan ambisi) dan “kehidupan” yaitu (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual). Banyak orang jadi kehilangan keseimbangan kehidupan saat mulai terjun ke dalam dunia pekerjaan. Semakin tinggi karir atau bisnis yang di jalankan seseorang, makan semakin sulit pula untuk mereka menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “*me time*” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Pengaruh perkembangan digital sangat mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang dan “*Work Life Balance*” menjadi sebuah hal yang berharga juga lambang kesuksesan di era digital ini. Dalam sebuah *survey* yang dilakukan oleh web cosmo pada tahun 2018 dikatakan bahwa 58,3% wanita milenial mengharapkan kehidupan karier dan personal yang seimbang (*work-life balance*) (Kusumapradja, 2018). *Work life balance (WLB)* sangat penting untuk melakukan

keterikatan terhadap generasi milenials. Menurut generasi milenial memiliki cukup *free time* adalah sumber penting kesejahteraan di tempat kerja (Kultalahti & Viitala., 2016)

Pada dasarnya lingkungan kerja berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang bisa berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Dalam dunia kerja karyawan milenial sering menjadi bahan perbincangan, terutama di divisi personalia atau HRD (*human resources department*) perusahaan. Tantangan yang dihadapi oleh HRD terutama dalam mengelola karyawan milenial. Pasalnya karyawan yang terlahir dalam rentang waktu antara tahun 1985-1996 atau yang berusia 24-35 tahun ini dipandang berbeda dari generasi sebelumnya, dalam hal karakter dan cara berpikir. Sebagai generasi yang tumbuh bersama teknologi, kaum milenial memiliki pemikiran yang segar dan haus akan tantangan. Bagi mereka, bekerja bukan hanya untuk mendapatkan penghasilan, tapi juga untuk menggali ilmu, mengembangkan keterampilan, serta menyalurkan dan memaksimalkan potensi mereka. (Jobplanet.com 2016).

Generasi Milenial atau yang biasa disebut generasi Y merasa jika *work life balance* nya tidak seimbang dan lingkungan kerja tempatnya bekerja tidak membuatnya nyaman bisa menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja maka para generasi milenial tidak ragu untuk keluar dari pekerjaannya. Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai oleh peningkatan penggunaan dan keakraban dengan komunikasi, media, dan teknologi digital. Karena dibesarkan oleh kemajuan teknologi, generasi milenial memiliki ciri-ciri kreatif, informatif, mempunyai passion dan produktif.

Banyak sekali kisah dan keluhan, terutama di kota metropolitan, tentang pengorbanan waktu personal untuk menghadapi macet saat berangkat atau pulang kerja, harus bertemu dengan klien atau mengerjakan pekerjaan di rumah karena *deadline* sudah mendesak. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kehidupan personal dalam keluarga dan lingkup pribadi seperti tugas rumah tangga, berolahraga, belum banyak perusahaan di Indonesia yang melihat ketidakseimbangan antara *work and life* sebagai isu. Namun dengan perkembangan jaman dan teknologi yang cukup pesat, Generasi Milenial (Gen Y) sudah mulai sadar akan isu ini, terutama bagi mereka yang hidup di kota metropolitan seperti Jakarta. Kepentingan personal dan keluarga sering konflik dengan tuntutan pekerjaan dan profesional. Alhasil banyak orang merasa bahwa hidup berjalan di luar kontrol mereka. Kondisi *burn-out* dan tingkat *turnover* yang tinggi menjadi salah satu akibat dari ketidakseimbangan antara *work and life*.

PT. Debindo adalah perusahaan bidang jasa penyelenggara pameran terkemuka di Indonesia, yang bergerak di bidang sektor bangunan, interior dan industri *finishing*. *Professional Event Organizer* ini sudah melaksanakan pameran selama 20 tahun. Dunia *event organizer* khususnya PT. Debindo lebih mengutamakan merekrut karyawan *fresh graduate* atau karyawan yang umurnya berkisar 22-35 yakni kalangan para generasi milenial yang mana masih mempunyai semangat jiwa muda, lebih kreatif, mempunyai inovasi, dan banyak memunculkan ide-ide baru.

Peneliti melakukan survei pada PT Debindo dan hasilnya menyatakan mereka memiliki masalah dengan kepuasan karyawannya, terlihat dari pencapaian skala nilai yang masih belum mencapai nilai sangat memuaskan.

Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1

Tingkat Kepuasan Karyawan PT. Debindo berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Tingkat Kepuasan Karyawan					
	Budaya Perusahaan	Jenjang karir	Lingku ngan kerja	Manajemen	Gaji dan tunjangan	<i>Work- life balance</i>
22-25	2,95	2,90	2,85	3,38	3,06	2,83
26-30	2,97	2,95	2,90	3,23	3,10	2,85
31-35	2,92	3,15	2,95	3,20	3,15	2,90
>35	2,95	3,15	3,00	3,05	3,20	3,10

Sumber: PT. Debindo

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan diukur dari skala 1-5. Nilai 1=sangat tidak puas, nilai 2=tidak puas, nilai 3=cukup puas, nilai 4=puas, dan nilai 5=sangat puas. Dapat disimpulkan usia 22-25 memiliki *work life balance* yang rendah dengan skala 2,83 lalu di gaji dan tunjangan dengan 3,06 karena di usia yang disebut para generasi milenial masih mempunyai semangat kerja yang tinggi, lebih kreatif, inovatif, dan lebih produktif, sehingga usia mereka lah yang lebih sering melakukan pekerjaan yang mana mengakibatkan *work life balance* nya terganggu, tetapi gaji yang di dapatkan masih kategori gaji *fresh graduate* karena belum memasuki jenjang karir yang sesuai. Usia 26-30 skala terendahnya diisi dengan *work life balance* dengan 2,85 lalu lingkungan kerja dengan 2,90 dan tertinggi diisi oleh manajemen dengan skala 3,23. Umur 31-35 memiliki skala terendah yaitu *work life balance* dengan 2,90 dan budaya perusahaan 2,92 lalu skala paling tertinggi adalah gaji dan tunjangan yaitu dengan nilai 3,15 karena di rentang usia tersebut para karyawan sudah mempunyai jenjang karir yang menjanjikan sehingga gaji dan upahnya pun bertambah. Lalu yang terakhir usia >35 skala terendahnya adalah budaya perusahaan 2,97 dan lingkungan kerja 3,00 lalu skala terbesar di gaji dan tunjangan dengan nilai 3,20. Tingkat kepuasan terhadap gaji dan tunjangan paling tinggi dirasakan oleh karyawan senior. Dalam hal gaji dan tunjangan, para karyawan yang berusia di atas 35 tahun merasa paling puas terhadap gaji dan tunjangan. Secara umum, mereka juga merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini bisa disebabkan karena kebanyakan karyawan senior sudah menemukan pekerjaan yang mapan sesuai dengan karier yang mereka harapkan. Kebanyakan dari mereka

juga sudah menduduki posisi strategis di perusahaan. Dari keseluruhan dapat disimpulkan bahwa skala terendah yaitu *work life balance* dan lingkungan kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu memiliki perbedaan-perbedaan antara penelitian satu dengan penelitian lainnya. Mengacu pada salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Uki (2017) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Fania (2018) juga menunjukkan *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ganapathi (2016) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Risna *et al* (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja perawat. Arunika (2015), bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*worklife balance*) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Mukti Wibowo (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian oleh Maslichha (2017) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian Mauritz D.S, Lucky O.H (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Dari pemaparan permasalahan dan *reseach gap* dapat dilihat bahwa pentingnya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan lingkungan kerja guna menunjang kepuasan kerja di dalam perusahaan, Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut “**Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Generasi Milenial PT. Debindo**”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah *Work Life Balance* karyawan generasi milenial di PT. Debindo?
2. Bagaimanakah Lingkungan Kerja karyawan generasi milenial di PT. Debindo?
3. Bagaimanakah Kepuasan Kerja karyawan generasi milenial di PT. Debindo?
4. Bagaimanakah pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Debindo?
5. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Debindo?
6. Bagaimanakah pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Debindo?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk tidak menyimpang dari tujuan dan memperoleh pengetahuan mengenai objek yang akan diteliti sehingga data yang dikumpulkan sebagai keseluruhan yang terintegrasikan maka perlu diberikan batasan informasi pada dua Variabel Bebas (*Independen*), variabel yang mempengaruhi yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta Variabel Terikat (*Dependen*), variabel yang dipengaruhi yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan generasi milenial di PT. Debindo.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah bagaimanakah pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *work life balance* pada generasi milenial PT. Debindo
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada generasi milenial PT. Debindo
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada generasi milenial PT. Debindo
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *work life balance* terhadap kepuasan kerja generasi milenial PT. Debindo
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja generasi milenial PT. Debindo

6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja generasi milenial PT. Debindo

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik

2. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Quinerita Stevani & Mahendra Fakhri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *E-Jurnal MODUS* Vol.27 (2): 141-162, 2015. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., ... Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. 1–153. Retrieved from www.freepik.com
- Cosmopolitan. (2018) Ini Yang Wanita Milenial Cari Dalam Karir. Diunduh dari <https://www.cosmopolitan.co.id/article/read/8/2018/14557/survei-ini-yang-wanita-milenial-cari-dalam-karir>. Diakses pada 20 November 2019
- Delecta, P. (2011). *Work Life Balance. International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Fisher, Bulger dan Smith. 2009. Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association. Vol.14, No.4, pp: 441-456
- Ghozali, I. (2014). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, Collins dan Shaw. 2003. *The Relation Between Work-Family Balances and Quality Of Life*. *Journal of Vocational Behaviour*.
- Hasibuan, Malayu S. P.. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis* (Rajawali, ed.).
- I Made Devan Ganapathi. (2016). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, 4(1), 1-11.

- Jobplanet. (2016) Riset Jobplanet Ungkap Kepuasan Karyawan Milenial Terhadap Pekerjaan Mereka. Diunduh dari <http://blog.id.jobplanet.com/riset-jobplanet-ungkap-kepuasan-karyawan-milenial-terhadap-pekerjaan-mereka/>. Diakses pada 22 November 2019
- JobStreet. (2014). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Diunduh dari <http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.WtgZ69CyTqB>. Diakses pada 18 Januari 2018.
- Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. (2014). *Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. The Journal of Business Perspective*. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12.
- Kenali Lebih Jauh Karakteristik Generasi Millenial Lewat 7 Poin Ini. (2016).
- Kumar, Khushboo dan Rachna Chaturvedi. 2017. *Work-Life Balance and Job Satisfaction from the Perspective of Multiple Job Holding Women: Comparative Analysis of Generational. Management and Economics*, 6(5), 1-9.
- Kurniawan, Kosasih Andi. (2014). Pengaruh Tingkat *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Lockwood, N.R. (2003). *Work/Life Balances : Challenges And Solutions. HR Magazine*, Alexandria 48(6):S1
- Lumunon, Renaldo, Greis M. Sendow, dan Yantje Uhing. (2019). Pengaruh *Work life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 7(2), 4671-4680.
- Malik, M.I., et al. (2010). *Work - Life Balance and Job Satisfaction among Doctors in Pakistan. South Asian Journal of Management*, 17 (2): 112-123.
- Maslich, N.I. 2017. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Malang : FIA UB
- McDonald, P., dan Bradley, L.M. 2005. *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. 20:20 Series, 15.
- Moedy, Dinda Mega Rulita. (2013). Analisis *Work-Life Balance*, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

- Nancy R Lockwood, *Work/Life Balance; Challenges and Solution*, SHRM Research (2014).
- Novelia, P. (2013). *Hubungan Antara Work/Life Balance Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan*. Skripsi: Universitas Indonesia
- Preeti Singh Ms dan Dr Parul Khanna. *Work-life balance – A Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. (2014).
- Qerja. (2016) Survei Qerja: 68,4 Persen Karyawan Tak Puas dengan Pekerjaannya. Diunduh dari <https://www.qerja.com/journal/view/810-survei-gerja-684-persen-karyawan-tak-puas-dengan-pekerjaannya/>. Di akses pada 20 November 2019
- Ramadhani, Malika. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary. (2012). *Management. Prentice Hall Pearson Education International, 9th ed.*
- Robbins, Stephen P & Coulter Mary. (2015). *Management. New Jersey: Pearson Education.*
- Robbins, Stephen. (2015). *Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.*
- Sari, A.N. 2017. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang : FIA UB
- Schabracq, Winnubst dan Cooper. 2003. *The handbook of work and health psychology*. England: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Singh, Preeti dan Khanna, Parul. 2011. *Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. *Lachoo Management Journal*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Veithzal, Rivai, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Wibowo, Mukti. Mochammad Al Musadieq. & Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *E-Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 16 No. 1 November 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang