



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang

Elsa Ameliya Yudistyarini^{1*}, Anik Nurhidayati²

^{1,2} Universitas YPPI Rembang

* E-mail Korespondensi: elsaameliya33@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 04-12-2025

Revision: 08-01-2026

Published: 27-02-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v18i1.1281

A B S T R A K

Pengkajian ini dijalankan guna mengkaji dampak motivasi kerja, lingkungan kerja juga *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan terhadap PT. Yakult Indonesia Persada Rembang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 38 karyawan melalui teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dipakai guna sampel. Data pengkajian diakumulasikan dengan penyebaran kuesioner yang mencakup indikator motivasi kerja, lingkungan kerja, *work life balance* juga kepuasan kerja karyawan, dikaji memakai regresi linier berganda. Hasil kajian menjabarkan jika motivasi kerja juga *work life balance* punya dampak positif namun tidak signifikan pada kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif juga signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Dengan simultan, tiga variabel independen itu bisa menjabarkan sejumlah 64,1% variasi kepuasan kerja karyawan. Maksudnya, peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja, juga *work life balance* mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

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

A B S T R A C T

The purpose of this study is to investigate how employee job satisfaction at PT. Yakult Indonesia Persada Rembang is influenced by work motivation, work environment, and work-life balance. Using a saturated sampling technique, a total population of 38 employees was sampled for this quantitative approach. Multiple linear regression was used to evaluate the research data, which were collected by distributing questionnaires covering the indices of work motivation, work environment, work-life balance, and employee job satisfaction. The analysis results show that the work environment has a positive and substantial impact on employee job satisfaction, while work motivation and work-life balance have a positive but insignificant

Acknowledgment

influence. These three separate factors together can explain 64.1% of the variation in job satisfaction among employees. Therefore, employee job satisfaction increases when work motivation, workplace, and work-life balance all improve.

Key word: *Work Motivation, Work Environment, Work Life-Balance, Employee Job Satisfaction*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yakni individu atau karyawan yang bekerja di lembaga dan menerima kompensasi dari keterkaitan yang karyawan berikan pada perusahaan (Lawren & Ekawati, 2023). PT. Yakult Indonesia Persada Rembang yakni cabang dari perusahaan investasi asing yang berasal dari Jepang, yang memproduksi dan mendistribusikan Yakult, yaitu minuman susu fermentasi yang dianggap pilihan minuman keluarga yang sehat, sebab bisa menyehatkan. Karenanya, terdapatnya sumber daya manusia yang bermutu menjadi elemen penting bagi PT. Yakult Indonesia Persada Rembang dalam menunjang kelangsungan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dengan jenjang kepuasan kerja yang baik kemudian memperoleh kepuasan kerja yang bagus juga pada karyawan (Adrian & Arianto, 2022). Sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dengan memperhatikan bermacam sebab, contohnya yakni dengan memperhatikan tingkat turnover karyawan.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Tahun 2021-2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Keluar	Masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase
1	2021	38	6	6	38	15,7%
2	2022	38	7	7	38	18,4%
3	2023	38	8	8	38	21,1%
4	2024	38	6	6	38	15,8%

Sumber: PT. Yakult Indonesia Persada Rembang

Berlandaskan pada data turnover karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang, maka PT. Yakult Indonesia Persada Rembang mengalami tingkat *turnover* yang signifikan di setiap tahunnya, dimana puncaknya pada tahun 2023 yaitu sebesar 21,1 % yang dapat disebabkan oleh menurunnya kepuasan kerja karyawan. Menurut Rosyidanta & Dewi (2025), kepuasan kerja yakni rasa positif yang dirasakan individu yang berkaitan pada pekerjaan



seseorang yang didapat berlandaskan penilaian serta atribut yang dimilikinya. Dari sudut pandang Lawren & Ekawati (2023), kepuasan kerja yakni rasa yang muncul di karyawan sesudah mengerjakan tugasnya. Kepuasan kerja yakni hal utama yang dilewati karyawan sesudah tuntas mengerjakan tugasnya. Ketika karyawan puas, umumnya hasil kerja dari karyawan itu naik (Mulyono & Ekawati, 2023).

Faktor-faktor seperti kurangnya dorongan motivasi kerja, suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung, juga ketidakseimbangan antar kehidupan pekerjaan juga pribadi berkontribusi pada ketidakpuasan karyawan. Ketika karyawan merasa tidak puas, karyawan cenderung mencari peluang baru yang lebih cocok pada kehendaknya. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan secara aktif untuk mengevaluasi dan meningkatkan aspek-aspek ini untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Tingkat *turnover* karyawan menunjukkan bahwa faktor-faktor spesifik di dalam departemen dapat berkontribusi pada ketidakpuasan karyawan, yakni: motivasi, lingkungan kerja, dan *work life balance*.

Menurut Muthohar & Nurhidayati (2023), motivasi berfungsi sebagai pendorong dalam serangkaian perilaku individu yang membantu individu mencapai tujuannya. Menurut Lawren & Ekawati (2023), motivasi merupakan hal yang berperan sebagai pendorong untuk membangkitkan semangat kerja para karyawan, dan ini berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa termotivasi, karyawan lebih cenderung untuk menunjukkan semangat yang tinggi saat melaksanakan tugas, yang berpotensi meningkatkan produktivitas serta kualitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk secara aktif mengevaluasi dan meningkatkan aspek motivasi agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan serta menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik.

Dari sudut pandang Ardiana & Nurhidayati (2025) lingkungan kerja mencakup semua yang ada di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Menurut Lawren & Ekawati (2023), lingkungan kerja adalah kondisi ketika lingkungan kerja yang sehat mencakup aspek fisik juga non fisik yang memberi keadaan aman, nyaman, juga damai. Lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan menjadi contoh sebab utama yang berkontribusi menumbuhkan kepuasan kerja karyawan. Keadaan kerja yang baik memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena dapat mengurangi kelelahan serta mengatasi rasa bosan. Sejalan pada utamanya membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, keseimbangan antar pekerjaan juga hidup sehari-hari juga merupakan elemen

krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam upaya untuk memperbaiki kepuasan kerja, aspek yang perlu diperhatikan adalah *work life balance*, yang mana mencerminkan kesteimbangan antar tanggung jawab pekerjaan juga hidup sehari-hari yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari sudut pandang Zulfah et al. (2021) *work life balance* yakni rasa puas saat menggapai kesetimbangan antarkehidupan pribadi dan pekerjaan. Saat karyawan mampu mengatur tanggung jawab pekerjaan juga hidup sehari-hari dengan bagus, karyawan sering merasakan kebahagiaan dan kepuasan yang lebih dalam pekerjaannya. Menurut Zulfah et al. (2021) menjabarkan jika *work life balance* yakni unsur yang mencakup tekad dan karir serta rasa bahagiannya, waktu luang, keluarga, serta pengembangan spiritual. Saat karyawan dapat menemukan keseimbangan antara tugas pekerjaan juga kehidupannya, karyawan biasanya merasa lebih bahagia dan lebih puas dengan pekerjaannya.

Meskipun telah banyak pengkajian yang mengkaji dampak variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, juga *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan, namun kajian yang berfokus pada objek PT. Yakult Indonesia Persada Rembang masih sangat terbatas. Oleh sebab itu, penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna memahami secara menyeluruh tentang pengaruh ketiga variabel tersebut pada kepuasan kerja karyawan di PT. Yakult Indonesia Persada Rembang. Dengan berdasarkan pada latar belakang tersebut, penelitian ini dirancang untuk menguji dan menganalisis: 1) Membuktikan dan menjelaskan dampak motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang. 2) Membuktikan dan menjelaskan dampak lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang. 3) Membuktikan dan menjelaskan dampak *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang.

METODE PENELITIAN

Pengkajian ini memakai cara kuantitatif terfokus pada PT. Yakult Indonesia Persada Rembang yang berlokasi di Ngotet, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. Jenis data di pengkajian ini bersumber dari data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner di semua karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang. Teknik penentuan sampel di pengkajian ini memakai sampel jenuh, serta tolak ukur jika populasi penelitian berjumlah relatif kecil. Data primer di pengkajian ini didapat dengan menjawab kuesioner yang mencakup indikator mengenai faktor motivasi kerja lingkungan kerja juga *work life balance*

yang berguna variabel independen, serta kepuasan kerja karyawan yang menjadi variabel dependen.

Data kuesioner yang terakumulasi berikutnya diukur dengan skala likert. Uji instrumen merupakan proses untuk menguji alat ukur yang dipakai di pengkajian agar valid dan reliabel, Uji instrumen mencakup uji validitas dan reliabilitas. Sesudah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data kemudian dikaji memakai cara kajian regresi linier berganda. Teknik telaah regresi linier berganda dipakai supaya menguji arah juga banyaknya dampak variabel independen pada variabel dependen. Sehingga model persamaan regresi di pengkajian yang akan dijalankan yakni: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Selanjutnya, uji hipotesis dijalankan guna meninjau kesungguhan pernyataan dengan statistik sehingga dapat ditarik simpulan mengenai diterima atau ditolaknya hipotesis. Pada pengkajian yang hendak dijalankan memakai uji t (uji parsial). Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) menjabarkan seberapa jauh model regresi bisa menjabarkan variasi variabel dependen.

HASIL

Hasil Uji Validitas

Dari sudut pandang Mulyono & Ekawati (2023) Uji validitas yakni pengujian yang menggambarkan tingkat ketepatan suatu instrumen sehingga dapat mengukur serta mengungkapkan data variabel penelitian secara akurat. Responden yang digunakan sebanyak 35 responden dengan kriteria uji validitas yaitu:

- Ketika skor relevansi tidak melampaui 0,05 maksudnya pernyataan dianggap valid.
- Ketika skor relevansi melampaui atau sama pada 0,05 maksudnya pernyataan disebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,005	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,008	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,008	Valid
	X2.2	0,004	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,029	Valid
	X2.6	0,039	Valid
	X2.7	0,001	Valid
	X2.8	0,004	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	X2.11	0,004	Valid
<i>Work Life Balance</i>	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,005	Valid
	X3.4	0,002	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,021	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,001	Valid
	Y7	0,040	Valid
	Y8	0,000	Valid
	Y9	0,000	Valid
	Y10	0,000	Valid
	Y11	0,000	Valid

Sumber: Data primer dikaji, 2025

Berlandaskan temuan uji validitas diatas, diketahui keseluruhan pernyataan dianggap valid dikarenakan skor signifikan melampaui 0.05.

Hasil Uji Reliabilitas

Dari sudut pandang Mulyono & Ekawati (2023), Uji reliabilitas yakni uji yang menggambarkan konsistennya alat ukur, sehingga alat ukur bisa diyakini ketika memberi temuan peninjauan yang umumnya sama meskipun dilakukan pengujian berkali-kali. Reliabilitas instrumen dianggap terbukti jika mempunyai koefisien reliabilitas > 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standarisasi Reliabel</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,749	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,730	0,70	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,765	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,747	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Temuan peninjauan reliabilitas sebagaimana dijabarkan di tabel tersebut memperlihatkan jika semua variabel pengkajian sudah mencukupi syarat reliabilitas dengan skor *Cronbach Alpha* $> 0,70$, yaitu Motivasi Kerja sekitar 0,749, Lingkungan Kerja sekitar 0,730, *Work Life Balance* sekitar 0,765, juga Kepuasan Kerja sekitar 0,747. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga seluruh item pernyataan pada kuesioner layak dipakai guna mengukur variabel yang dimaksud.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Dari sudut pandang Sugiyono (2020) regresi linier berganda dipakai sebagai alat telaah guna memahami berubahnya variabel dependen yang dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan variabel independen. Cara ini dengan khusus dipakai guna mengkaji hubungan motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), juga *work life balance* (X3) pada kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Guna memahami dampak signifikansi setiap variabel, dipakai uji t, di mana hipotesis H1, H2, juga H3 dinyatakan diterima jika koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 bernilai positif juga punya skor relevansi yang tidak melampaui 0,05. Namun, hipotesis dinyatakan tidak diterima ketika koefisien bernilai negatif atau mempunyai nilai signifikansi melampaui 0,05. Temuan dari kajian regresi linier berganda ini menunjukkan mengenai sejauh mana pengaruh setiap variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,345	5,603		0,240	0,812	
Motivasi Kerja	0,301	0,173	0,256	1,736	0,091	H1 Ditolak
Lingkungan Kerja	0,448	0,213	0,361	2,106	0,043	H2 Diterima
<i>Work Life Balance</i>	0,423	0,264	0,283	1,603	0,118	H3 Ditolak
Kepuasan Kerja						

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berlandaskan temuan peninjauan pada tabel uji regresi, skor β yang tercantum pada kolom *Unstandardized Coefficients* menunjukkan koefisien regresi dari setiap variabel independen. Maka, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda yakni:

$$\text{Nilai } Y = 1,345 + 0,301 X_1 + 0,448 X_2 + 0,423 X_3 + e$$

Persamaan itu bisa dijabarkan, yakni:

- Konstanta punya skor sejumlah 1,345 menjabarkan yakni semua variabel independen disebut konstan, hingga skor Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sejumlah 1,345.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) yakni 0,301 menjabarkan jika kenaikan satu satuan di variabel ini hendak mendorong kenaikan Kepuasan Kerja Karyawan sejumlah 0,301, pada perkiraan variabel lain konsisten.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) yakni 0,448 menandakan tiap kenaikan satu satuan di variabel ini menambah Kepuasan Kerja Karyawan sebanyak 0,448, dengan variabel lain diperkijarkan tidak berubah.
- Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X_3) yakni 0,423 menandakan tidap kenaikan satu satuan pada variabel ini menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan sebanyak 0,423, pada perkiraan variabel lain tidak berubah.
- Temuan persamaan regresi menjabarkan jika Lingkungan Kerja punya dampak terbesar pada Kepuasan Kerja Karyawan, karena memiliki angka koefisien regresi terbesar, yaitu 0,448 dibandingkan dengan variabel lainnya.

Uji Parsial (Uji t)

Dari sudut pandang Ghozali (2021) pengujian parsial (uji t) berguna memahami seberapa jauh dampak tiap variabel independen pada variabel dependen pada tiap variabel. Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian parsial untuk setiap variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang

Berlandaskan Tabel 3, diperoleh koefisien regresi Motivasi Kerja sejumlah 0,301 pada jenjang relevansi 0,091. Temuan ini menjabarkan jika hipotesis pengkajian pertama (H_1), yang mengungkapkan terdapatnya dampak positif juga tidak signifikan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan, dinyatakan tidak diterima. Hal ini disebabkan skor relevansi yang diperoleh melampaui 0,05 meskipun koefisien regresi menunjukkan arah positif. Maksudnya, Motivasi Kerja punya dampak positif namun tidak signifikan di Kepuasan Kerja Karyawan,

yang maksudnya kenaikan Motivasi Kerja cenderung diiringi kenaikan Kepuasan Kerja Karyawan, namun dengan peningkatan yang tidak begitu besar.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang

Berlandaskan Tabel 3, diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja sejumlah 0,448 di jenjang relevansi 0,043. Temuan ini menjabarkan jika hipotesis pengkajian kedua (H2), yang mengungkapkan terdapat dampak positif juga signifikan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan, disebut diterima. Hal itu didukung skor relevansi yang tidak melampaui 0,05 serta koefisien regresi yang menjabarkan arah positif. Maksudnya, Lingkungan Kerja tervalidasi punya dampak positif serta signifikan di Kepuasan Kerja Karyawan, yang menjabarkan jika makin bagus keadaan Lingkungan Kerja, maksudnya Kepuasan Kerja Karyawan pun naik.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang

Berlandaskan Tabel 3, didapat koefisien regresi *Work Life Balance* sebanyak 0,423 pada jenjang relevansi 0,118. Temuan ini menjabarkan jika hipotesis pengkajian ketiga (H3) yang mengungkapkan terdapatnya dampak positif dan tidak signifikan *Work Life Balance* pada Kepuasan Kerja Karyawan, dinyatakan ditolak. Hal tersebut disebabkan nilai signifikansi yang didapat melampaui 0,05 meskipun koefisien regresi menjabarkan arah positif. Dengan demikian, *Work Life Balance* berdampak positif namun tidak signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan, yang maksudnya jika kenaikan *Work Life Balance* biasanya diiringi kenaikan Kepuasan Kerja Karyawan, namun pada kenaikan yang tidak begitu besar.

Uji Koefisien Determinasi

Dari sudut pandang Ghazali (2021) Koefisien determinasi (R^2) umumnya dipakai guna meninjau jauhnya keterampilan model regresi saat menjabarkan macam-macam variabel dependen. Skor R^2 ada di jarak antar nol sampai satu. Skor R^2 yang relatif sedikit menjabarkan jika variabel-variabel independen memiliki keterbatasan saat menjabarkan variasi variabel dependen. Serta, skor R^2 yang hampir menggapai satu mengindikasikan jika variabel independen bisa memberi sebagian besar informasi yang diperlukan guna memperkirakan variabel dependen. Serta temuan uji koefisien determinasi selanjutnya dijabarkan di Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,641

Mengacu pada tabel tersebut, skor *Adjusted R Square* tercatat sekitar 0,641. Temuan ini menjabarkan jika sejumlah 64,1% variasi Kepuasan Kerja Karyawan bisa dijabarkan dengan kombinasi variabel independen, yakni Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, juga *Work Life Balance*. Serta, sejumlah 35,9% disebabkan faktor-faktor lain yang tidak mencakup model pengkajian. Maksudnya, model regresi yang dipakai bisa disebut memiliki kemampuan yang kuat menjabarkan variasi Kepuasan Kerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang

Penelitian ini menjabarkan jika motivasi kerja punya dampak positif juga tidak signifikan pada kepuasan kerja para karyawan. Hal ini berarti, ketika motivasi kerja seseorang meningkat, hal itu akan berpotensi menaikkan kepuasan kerja karyawan, namun dengan peningkatan yang tidak begitu besar. Motivasi dalam bekerja merupakan kekuatan pendorong yang menjadi dorongan individu untuk berusaha lebih keras dan mencapai tujuannya. Ketika karyawan termotivasi, karyawan akan menjadi lebih produktif, kreatif, dan terlibat dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi mempengaruhi kepuasan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja mengacu pada rasa senang dan puas karena mampu menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya umumnya lebih loyal kepada perusahaannya, lebih sedikit ketidakhadirannya, serta menjabarkan kinerja yang lebih bagus. Karenanya, motivasi kerja dianggap elemen yang krusial dalam memberi dampakkepuasan kerja karyawan.

Hal ini cocok pada teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menjabarkan jika jenjang motivasi kerja karyawan ditentukan di pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks ini, jika kebutuhan fisiologis karyawan terpenuhi, dengan rasa aman dan penghargaan maka motivasi dalam menjalankan pekerjaan akan meningkat. Pengkajian ini didukung oleh temuan Lawren & Ekawati (2023) yang menjabarkan jika motivasi kerja punya dampak positif di kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut



mengindikasikan jika makin tinggi motivasi yang diberi pada karyawan, maksudnya makin besar juga kepuasan kerja yang karyawan rasakan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang

Pengkajian ini menjabarkan jika lingkungan kerja punya pengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, makin bagus kondisi tempat kerja, maksudnya kepuasan kerja karyawan pun naik. Ketika para karyawan merasa nyaman dan termotivasi di lingkungan kerjanya, karyawan akan cenderung merasakan kepuasan yang lebih dalam terhadap tugas yang karyawan jalani. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang baik, seperti beban kerja yang berlebihan, stres yang besar, atau hubungan antara rekan kerja yang tidak harmonis, bisa mengurangi kepuasan dalam pekerjaan. Aspek-aspek seperti kualitas hubungan antar individu, dukungan dari pimpinan, kesempatan untuk pengembangan diri, serta fasilitas kerja yang memadai memainkan tugas utama membangun kepuasan kerja bagi para karyawan.

Hal ini sejalan pada teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori ini menjabarkan jika kepuasan kerja individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, yang memenuhi berbagai tingkatan kebutuhan manusia. Lingkungan kerja yang baik dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri karyawan. Saat karyawan merasa puas dengan tempat kerjanya, karyawan umumnya lebih produktif dan termotivasi dalam menggapai target perusahaan. Pengkajian ini didukung oleh temuan Lawren & Ekawati (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut menjabarkan jika semakin nyaman, aman juga memadai lingkungan kerja karyawan maksudnya kepuasan kerja pun naik.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yakult Indonesia Persada Rembang

Pengkajian ini menjabarkan yakni *work life balance* punya pengaruh positif juga tidak signifikan pada tingkat kepuasan kerja para karyawan. Maksudnya, makin baik kualitas *work life balance* karyawan maksudnya kepuasan kerja karyawan terjadi penaikan namun dengan peningkatan yang tidak begitu besar. *Work life balance* punya tugas utama di kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasakan kepuasan dan kebahagiaan yang lebih. Keseimbangan yang sehat dalam

pekerjaan dapat mengurangi tekanan dan kelelahan, karena karyawan memiliki cukup waktu untuk keluarga, hobi, dan relaksasi. Sebaliknya jika karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan dan tidak memiliki waktu untuk aktivitas lain di luar pekerjaan, maka kepuasan kerja bisa menurun. Dengan begitu, kemampuan untuk menemukan kesetimbangan antara pekerjaan juga aspek pribadi menjadi aspek krusial menaikkan kepuasan kerja.

Hal ini sejalan pada teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori ini menjabarkan jika kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh kesetimbangan antar karier juga hidup sehari-hari (*work life balance*). Dalam konteks ini, jika kebutuhan pokok karyawan, seperti keperluan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, juga aktualisasi diri terpenuhi, maka karyawan cenderung lebih puas dalam pekerjaannya. Kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan juga aspek pribadi menyokong karyawan lebih terlibat dan bahagia dengan perannya baik di lingkungan kerja ataupun di rumah. Pengkajian ini divalidasi temuan Zulfah et al. (2021) yang menjabarkan yakni *work life balance* berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang bisa menyetimbangkan kedua aspek ini tidak hanya mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih besar tetapi juga memperlihatkan dedikasi yang lebih besar terhadap perusahaan serta mengurangi tingkat *turnover*.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dari pengkajian dilaksanakan, hal ini menjabarkan jika motivasi kerja punya dampak positif tetapi tidak signifikan bagi kepuasan kerja karyawan, yang menandakan jika peningkatan motivasi tidak cukup efektif saat menaikkan kepuasan kerja dengan nyata, yang dapat disebabkan oleh upaya peningkatan motivasi yang belum optimal. Sementara itu, lingkungan kerja punya dampak positif juga signifikan pada kepuasan kerja karyawan, yang berarti jika makin optimal kualitas lingkungan kerja maksudnya jenjang kepuasan kerja karyawan juga pun naik. Selain itu, *work life balance* juga punya dampak positif tetapi tidak signifikan bagi kepuasan kerja karyawan, yang menjabarkan jika meskipun kesetimbangan antara pekerjaan dan aspek pribadi telah diperhatikan, dampaknya belum cukup kuat untuk secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Maksudnya, bisa diambil simpulan jika di antara tiga variabel yang dianalisis, lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja juga *work life balance* meskipun punya dampak positif, belum menunjukkan efek yang signifikan.

Berlandaskan temuan pengkajian, disarankan kepada manajemen PT. Yakult Indonesia



Persada Rembang untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara pemberian penghargaan, pengakuan terhadap pencapaian, serta kesempatan pengembangan karier agar karyawan lebih termotivasi dan berkontribusi secara optimal. Selain itu, perusahaan perlu terus menjaga dan memperbaiki lingkungan kerja dengan memastikan kondisi kerja yang aman, nyaman, mempunyai penerangan dan ventilasi udara yang memadai, juga tingkat kebisingan yang terkendali, sebab ini terbukti berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Selanjutnya, perusahaan juga disarankan untuk mengoptimalkan *work life balance* melalui kebijakan jam kerja fleksibel, sokongan pada kesejahteraan pribadi karyawan, dan kegiatan rekreasi bersama agar tercipta pembagian waktu yang seimbang antar pekerjaan juga hidup sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 167–179. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1752>
- Ardiana, Y. D., & Nurhidayati, A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gudang CV Sejahtera Mandiri Kecamatan Batangan Kabupaten Pati. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 3(3), 978–986. <https://ojs.smkmerahputih.com/index.php/jimu/article/view/1146>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khan, M. A., Rianto, M. R., Bukhari, E., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 811–825.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Mulyono, A. D., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 848–856. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26925>
- Muthohar, M. I., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Holli Mina Jaya Sluke Kabupaten Rembang. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 363–377. <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.407>
- Rosyidanta, L. R., & Dewi, D. A. L. (2025). Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja yang Berperan dalam Memberi Perubahan pada Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 5(1), 231–243.



<https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i1.1541>

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Zulfah, R. A., Wahono, B., & Rahman, 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*, 10(3), 82–94.