

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. GAJAH UNGGUL INTERNATIONAL PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

RINDI ANTIKA

NPM 2201110200

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

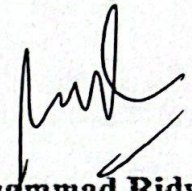
2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RINDI ANTIKA
Nomor Pokok/NPM : 2201110200
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gajah Unggul International Palembang."

Pembimbing Skripsi

Tanggal..... 31 Juli 2026 Pembimbing I : 
Muhammad Ridwan, SE, MM
NIDN : 0219116101

Tanggal..... 30 Juli 2026 Pembimbing II : 
Dian Septianti, SE, MM
NIDN : 0206098501

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal : 10 Agustus 2026

Tanggal : 6 Agustus 2026

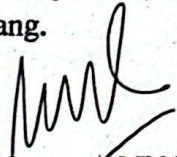
129 /PS/DFEB/ 2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RINDI ANTIKA
Nomor Pokok/NPM : 2201110200
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gajah Unggul International Palembang.

Penguji Skripsi :

Tanggal 4 Agustus 2026 Ketua Penguji : 
Muhammad Ridwan, SE, MM
NIDN : 0219116101

Tanggal 4 Agustus 2026 Penguji I : 
Dian Septianti, SE, MM
NIDN : 0206098501

Tanggal 6 Agustus 2026 Penguji II : 
Nur Effen, SE., MM
NIDN : 0202076102

Mengesahkan,

Dekan,

Ketua Program Studi



Dr. Hj. Misy. Mikial S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal : 10 Agustus 2026



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal : 6 Agustus 2026

129 /PS/DFEB/ 2026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah 2 : 286)

“Terbentur, terbentur, terbentur, terbentuk.”

(Tan Malaka)

“Long story short, I survived.”

(Taylor Swift)

“Aku membahayakan nyawa ibuku untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya, dan aku membuat ayahku bekerja setiap hari hingga lelah, jadi aku pastikan lelahnya tidak akan sia-sia.”

(Rindi Antika)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan kepada :

- Kedua orangtua tercinta
- Kakak dan adik tersayang
- M. Fahrialdi
- Teman seperjuangan
- Almamater
- Dan diri saya sendiri

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

aya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RINDI ANTIKA

NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110200

Jurusan /prog. studi : Manajemen

Jurusan pendidikan : Strata I

Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : "Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Gajah Unggul International Palembang."

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka sanggup menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Juni 2026


Rindi Antika

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gajah Unggul International Palembang”**. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dari segi penulisan maupun isi, yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti memperoleh banyak bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ir. H. Edizal AE. MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak M. Ridwan, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi kepada peneliti

selama proses penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Dian Septianti, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Syahyuni, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu peneliti selama menjalani proses perkuliahan.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa studi.
9. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Gajah Unggul International Palembang yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada peneliti dalam memperoleh data penelitian.
10. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat kepada peneliti selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, April 2026

RINDI ANTIKA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB. I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.3 Jenis Kepuasan Kerja.....	12
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.....	13
2.1.5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.2 <i>Work Life Balance</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	17
2.2.2 Faktor <i>Work Life Balance</i>	18

2.2.3 Dimensi dan Indikator <i>Work Life Balance</i>	20
2.3 Lingkungan Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	23
2.3.3 Faktor Lingkungan Kerja.....	24
2.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.4 Stres Kerja.....	27
2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	27
2.4.2 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	27
2.4.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	28
2.5 Penelitian yang Relevan.....	31
2.6 Kerangka berpikir.....	32
2.7 Hipotesis.....	33
BAB. III METODE PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	35
3.1.2 Waktu Penelitian.....	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Sumber Data.....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling Penelitian.....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel.....	38
3.3.3 Teknik Sampling.....	38
3.4 Rancangan Penelitian.....	39
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	39
3.5.1 Variabel Penelitian.....	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	44
3.7.1 Uji Validitas.....	44

3.7.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.8 Teknik Analisis Data.....	45
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	49
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.10 Uji Hipotesis.....	50
3.10.1 Uji F (Simultan).....	50
3.10.2 Uji t (Parsial).....	52
BAB. VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	54
4.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	54
4.1.1.2 Visi dan Misi.....	55
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Gajah Unggul International Palembang.....	56
4.1.1.4 Tugas dan Wewenang.....	57
4.1.2 Karakteristik Responden.....	60
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	62
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	62
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	66
4.1.4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	68
4.1.4.3 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
4.1.5 Uji Statistik.....	70
4.1.5.1 Hasil Regresi Linier Berganda.....	70
4.1.5.2 Hasil Koefisien Korelasi.....	72
4.1.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	73

4.1.6 Uji Hipotesis Statistik.....	74
4.1.6.1 Hasil Secara Simultan (Uji F).....	74
4.1.6.2 Hasil Secara Parsial (Uji t).....	75
4.2 Pembahasan.....	76
4.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Secara Simultan.....	76
4.2.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
4.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.1 Penelitian yang relevan.....	31
3.1 Jadwal Penelitian	35
3.2 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	40
3.3 Skala Likert	43
3.4 Analisis Kolerasi.....	49
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3 Hasil Validitas <i>Work Life Balance</i> (X_1).....	63
4.4 Hasil Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....	63
4.5 Hasil Validitas Stres Kerja (X_3).....	64
4.6 Hasil Vaiditas Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	65
4.7 Hasil Realiabilitas.....	66
4.8 Hasil Uji Normalitas.....	67
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.11 Hasil Koefisien Korelasi.....	72
4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	73
4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	33
4.1 Struktur Organisasi PT. Gajah Unggul International Palembang.....	57
4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas.....	68
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	69

ABSTRAK

Rindi Antika, Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Gajah Unggul Internasional Palembang.

(Dibawah bimbingan Bapak M. Ridwan, SE., MM dan Ibu Dian Septianti, SE., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gajah Unggul Internasional Palembang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gajah Unggul Internasional Palembang yang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis (uji F dan uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Secara parsial, *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t sebesar 8,242 dan signifikansi 0,000. Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t sebesar 3,339 dan signifikansi 0,001. Selanjutnya, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t sebesar 8,459 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,957 menunjukkan bahwa 95,7% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

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

ABSTRACT

Rindi Antika, The Influence of Work Life Balance, Work Environment, and Work Stress on Employee Job Satisfaction at PT Gajah Unggul Internasional Palembang. (Under the guidance of Mr. M.Ridwan, SE.,MM and Mrs. Dian Septianti, S.E., M.M).

This study aims to determine the influence of Work Life Balance, Work Environment, and Work Stress on Employee Job Satisfaction at PT Gajah Unggul Internasional Palembang, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method. The data source used in this study was primary data obtained through questionnaire distribution to respondents. The population consisted of all employees of PT Gajah Unggul Internasional Palembang totaling 61 employees. The sampling technique used was saturated sampling (census), in which all members of the population were selected as research respondents. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests (normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests), multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing (F-test and t-test).

The results indicate that Work Life Balance, Work Environment, and Job Stress simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction, with a significance value of 0.000 (<0.05). Partially, Work Life Balance has a significant effect on Job Satisfaction with a t-value of 8.242 and a significance value of 0.000. Work Environment also has a significant effect on Job Satisfaction with a t-value of 3.339 and a significance value of 0.001. Furthermore, Job Stress has a significant effect on Job Satisfaction with a t-value of 8.459 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.957, indicating that 95.7% of the variation in Employee Job Satisfaction can be explained by Work Life Balance, Work Environment, and Job Stress, while the remaining 4.3% is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords : Work Life Balance, Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction.

RIWAYAT HIDUP

Rindi Antika lahir di Palembang pada tanggal 23 September 2002. Peneliti merupakan seorang perempuan yang beragama islam dan saat ini berdomisili di Palembang. Ia merupakan anak kelima dari pasangan M. Aljasari dan Almaira.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SDN 10 Talang Kelapa, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMPN 41 Palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan SMK pada tahun 2021 di SMK Bina Cipta Palembang. Peneliti kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2022, di program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Dengan latar belakang akademik dan pengalaman yang dimiliki, peneliti berharap dapat menggapai cita-cita nya. Dan memberikan yang terbaik untuk keluarga dan orang-orang tersayang disekitarnya.

Palembang, Juni 2026

Rindi Antika

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Di tengah globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, perusahaan harus dapat mengatur sumber daya manusia dengan baik dan efisien. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi, karena karyawan merupakan aset penting yang memfasilitasi operasional perusahaan. Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan adalah hal yang sangat krusial dalam manajemen kontemporer.

Menurut Aliya dan Saragih (2020) Salah satu tolak ukur utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya, baik dalam hal positif maupun negatif terkait berbagai unsur pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi biasanya akan menunjukkan perilaku yang positif, produktif, serta loyal terhadap perusahaan. Di sisi lain, karyawan yang kurang puas cenderung menunjukkan penurunan dalam kinerja dan sikap negatif di lingkungan kerja.

Pada penelitian Meylda dan Izzati (2025) menjelaskan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu berkontribusi secara kreatif dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya kedisiplinan, meningkatnya tingkat absensi, serta munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi guna menjaga stabilitas dan meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Hussein et al (2026) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai unsur, di antaranya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi atau *work life balance*, lingkungan kerja, serta stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketiga hal ini memainkan peran penting dalam menentukan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Jika unsur-unsur tersebut tidak terpenuhi dengan baik, kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Work Life Balance adalah salah satu faktor krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja. Keseimbangan ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan bersamaan dengan kehidupan pribadi. Menjaga keseimbangan ini adalah kunci untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Jika keseimbangan kerja dan kehidupan tidak tercapai, karyawan dapat mengalami rasa lelah, stres, dan penurunan kualitas hidup, yang berdampak pada kepuasan kerja.

Menurut Aliya dan Saragih (2020) lingkungan kerja juga merupakan unsur yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung, yang berdampak positif pada produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat kerja dan menyebabkan ketidakpuasan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik serta interaksi sosial antar karyawan dalam sebuah organisasi.

Selain itu, tekanan yang berasal dari pekerjaan juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketegangan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu atau adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan. Tingkat stres yang tinggi tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja, tetapi juga berpotensi mengganggu kesehatan fisik maupun psikologis karyawan.

Gunistiyo dan Fajri (2024) menjelaskan bahwa hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin menurun. Sebaliknya, ketika stres kerja dapat dikendalikan dengan baik, maka kepuasan kerja cenderung meningkat dan karyawan dapat bekerja secara lebih optimal.

Selain *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja, terdapat beberapa faktor lain yang juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Gajah Unggul International Palembang, di antaranya Kompensasi

dan Gaya Kepemimpinan. Menurut Mahmoud et.al (2020) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja serta menumbuhkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan merasa lebih dihargai apabila imbalan yang diterima sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Di samping itu, menurut Yandra (2020) Gaya Kepemimpinan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Kondisi tersebut akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Namun, pada penelitian ini peneliti memfokuskan kajian pada variabel work life balance, lingkungan kerja, dan stres kerja karena ketiga variabel tersebut dianggap paling sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Gajah Unggul International Palembang.

Aliya dan Saragih (2020) fenomena yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan masih menjadi masalah di banyak organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih ada karyawan yang belum mencapai kepuasan kerja tingkat tinggi. Ini terlihat dari adanya perbedaan antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang mereka alami, yang mengarah pada ketidakpuasan kerja. Selain itu, hasil dari survei awal yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja para karyawan berada di angka 77,33%, sedangkan tingkat urgensinya mencapai 82%. Ini mencerminkan adanya perbedaan antara kondisi nyata dan harapan karyawan terhadap kepuasan kerja, sehingga perlu dilakukan

penelitian lebih mendalam untuk menemukan faktor-faktor yang memengaruhi hal ini.

Fenomena ini juga terlihat pada perusahaan yang beroperasi di sektor logistik, salah satunya adalah PT Gajah Unggul International Palembang. PT Gajah Unggul International Palembang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang distribusi barang dan layanan logistik yang melayani kebutuhan industri maupun konsumen di wilayah Palembang dan sekitarnya. Perusahaan ini berfokus pada efisiensi proses distribusi serta menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari berbagai divisi, antara lain administrasi, operasional, pergudangan, serta pemasaran. Setiap divisi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran aktivitas distribusi perusahaan. Perusahaan ini memiliki kegiatan operasional yang signifikan, seperti pemindahan barang, distribusi logistik, dan penggunaan alat berat, yang menuntut kesiapsiagaan fisik dan mental dari karyawan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. Gajah Unggul International Palembang, diperoleh informasi diduga terdapat 61 Karyawan di berbagai divisi. Beberapa kondisi yang menunjukkan adanya kelemahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan, contohnya beban kerja yang berat, permintaan untuk lembur, serta lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut fisik. Situasi ini berpotensi menimbulkan tekanan yang dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, *Work Life Balance* pada karyawan diduga belum sepenuhnya terwujud. Tuntutan pekerjaan yang tinggi mengharuskan karyawan untuk bekerja di luar jam normal, sehingga berpotensi mengganggu

kehidupan pribadi mereka. Ini dapat berakibat pada penurunan kepuasan kerja dari karyawan.

Menurut Aliya dan Saragih (2020) lingkungan kerja di perusahaan ini juga diduga memiliki karakteristik yang cukup berat, terutama bagi karyawan yang bertugas di lapangan. Kondisi kerja yang meliputi aktivitas fisik dan risiko tinggi bisa memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, diduga tekanan untuk mencapai target operasional juga bisa meningkatkan tingkat stres kerja para karyawan. Stres yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan motivasi serta mengakibatkan dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Berbagai penelitian sebelumnya diduga menunjukkan bahwa *work life balance* serta lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun demikian, penelitian lain menampilkan bahwa pengaruh ini tidak selalu konsisten, bergantung pada kondisi dan karakteristik perusahaan.

Walaupun telah banyak penelitian yang dilakukan, sebagian besar terkonsentrasi pada sektor tertentu seperti perbankan dan lembaga pemerintah, sedangkan studi pada sektor logistik masih sangat terbatas. Selain itu, terdapat ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja, yang menandakan adanya celah penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gajah Unggul International Palembang. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat praktik bagi perusahaan untuk dijadikan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang

berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan, dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan memperkaya kajian mengenai sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gajah Unggul International Palembang. "**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Gajah Unggul International Palembang?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Gajah Unggul International Palembang?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Gajah Unggul International Palembang?
4. Apakah tingkat Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Gajah Unggul International Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan dan mengetahui :

1. Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Gajah Unggul International Palembang.
2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Gajah Unggul International Palembang.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Gajah Unggul International Palembang.
4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Gajah Unggul International Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta pemahaman peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT Gajah Unggul International Palembang dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan keseimbangan kerja, perbaikan kondisi lingkungan kerja, serta pengendalian tingkat stres kerja.

3. Bagi Civitas Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik, serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, I., & Muhammad, Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Alvionita, S. (2024). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. 7 (2), 112–121.
- Ariffin, A. D., & Said, L. R. (2019). Pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan daerah provinsi kalimantan selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 205–216. <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/95>
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE* (10th ed.). badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunistiyo, & Fajri, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 5(1), 12–18. <https://doi.org/10.24905/mlt.v8i2.2>
- Hussein, M. R., Hendrawan, K., Manajemen, P. S., & Luhur, U. B. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo)*. 4(2).
- Istiqomah, Hindun. S. U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan variabel moderating kepuasan kerja. *Multiplier : Journal of Economics, Business, Accounting and Management* 2(2) 10.61476/h5fhbk60.

- Kudnani, mehta p. (2023). *work life balance : suatu studi literatur*. 4(7), 722–73. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>.
- Latifah, A. (2023). *metodologi penelitian kesehatan*. Rizemedia pustaka indonesia. <https://doi.org/https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32425.39521>
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025). *Literature Review : Kepuasan Kerja pada Karyawan*. 4(4), 7190–7199.
- Nadia, D. R. W. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap turnover intention dengan mediasi kepuasan kerja pada generasi Z. *Journal Financial, Business and Economics*. 10.57176/jfine.v3i1.34.
- Nisak, N. A. (2024). *Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi stres kerja*. 3(4), 1139–1155.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sandra, A. (2023). *Stress Kerja Dan Beban Kerja*. *Doctoral Dissertation*, 8–35.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2),
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. 978-602-289-533-6.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta. 978-602-289-325-7.
- Supriadi Siagian S.E., M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.