

Building Work Comfort: The Role of Work-Life Balance and Coworker Support in Enhancing Employee Job Satisfaction

Membangun Kenyamanan Kerja: Peran Work Life Balance dan Dukungan Rekan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Rizky Amanda Febrianty ¹, Zaki Nur Fahmawati ²

^{1,2}Department of Psychology, Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: ¹rizky.amandafeb@gmail.com, ²zakinurfahmawati@umsida.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 10/11/2025

Revisi 10/12/2025

Diterima 17/01/2026

Keywords:

coworker support, job satisfaction, work life balance

ABSTRACT

Job satisfaction is an employee's general feeling toward their work and is an important factor influencing productivity within a company. However, the reality is that many employees still feel dissatisfied with their jobs. Job satisfaction issues can have a negative impact on employee motivation, performance, mental and physical health, and can even disrupt company performance. Based on these conditions, the driving factors that can increase employee job satisfaction are work-life balance and support from colleagues. This study aims to determine the influence of work-life balance and coworker support on employee job satisfaction at CV X. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were obtained thru questionnaires distributed to 117 employees and analyzed using SPSS 26. The sampling technique used is saturation sampling. The research results indicate that work-life balance and coworker support have a positive and significant impact on job satisfaction, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) value of 0.433 indicates that 43.3% of the variation in job satisfaction is explained by these two variables, while the remaining variation is influenced by other factors. Thus, increased job satisfaction is influenced by a good work-life balance and positive support among colleagues at CV X. This finding implies that the company needs to strengthen policies that support work-life balance, such as flexible working hours, and establish policies to improve the quality of relationships among colleagues, such as gathering programs or team building, as effective strategies for increasing employee job satisfaction.

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan perasaan umum karyawan terhadap pekerjaannya dan menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas dalam perusahaan. Namun realitanya, masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja dapat membawa dampak negatif terhadap motivasi, kinerja, kesehatan mental dan fisik karyawan, bahkan mengganggu kinerja perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, work life balance dan dukungan rekan kerja merupakan faktor pendorong yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 117 karyawan dan dianalisis menggunakan SPSS 26. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa 43,3% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dipengaruhi oleh work life balance yang baik serta dukungan positif antar rekan kerja di CV X. Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat kebijakan yang mendukung work life balance seperti fleksibilitas jam kerja serta menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kualitas hubungan antar rekan kerja seperti program gathering atau team building sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci:

dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, work life balance

Copyright (c) 2026 Rizky Amanda Febrianty & Zaki Nur Fahmawati

Korespondensi:

Zaki Nur Fahmawati

Department of Psychology, Muhammadiyah, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Email: zakinurfahmawati@umsida.ac.id



146

LATAR BELAKANG

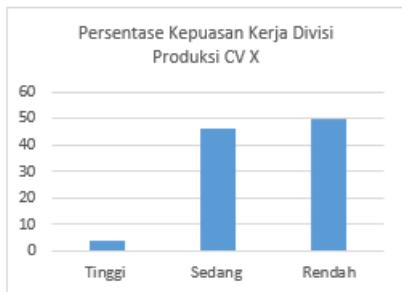
Semua organisasi perlu memaksimalkan sumber daya manusia yang berperan di dalamnya. Kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia saling terkait erat, dan keduanya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting karena meningkatkan kualitas organisasi (Rahim, 2020). Oleh karena itu, untuk mendukung kualitas organisasi, diperlukan tindakan yang berfokus pada sumber daya manusia. Karena pekerja merupakan sumber daya manusia yang membentuk fondasi fungsi organisasi, hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan kebutuhan mereka. Kepuasan karyawan akan muncul baik di tempat kerja maupun di pekerjaan itu sendiri jika kebutuhan terpenuhi. 73% pekerja Indonesia tidak puas dengan pekerjaan mereka, menurut studi Jobstreet tahun 2022, hal ini mungkin terjadi karena sejumlah alasan, seperti pekerjaan yang tidak selaras dengan latar belakang pendidikan mereka, kurangnya pengembangan karir, kurangnya *work life balance*, sifat rekan kerja yang kurang mendukung atau apatis, serta atasan yang militeristik dan paternalistik (Fauzi, 2023). Dengan terjadinya fenomena tersebut maka tindakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus segera dilakukan.

Menurut Wahyuni (2021), ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan produksi atau buruh merupakan salah satu fenomena yang umum terjadi di Indonesia, para pekerja merasa bahwa hak-hak mereka tidak dipenuhi, sehingga memicu aksi protes seperti demonstrasi dan mogok kerja hal itu mengakibatnya, proses produksi perusahaan terganggu, yang kemudian menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan maupun masyarakat luas. Hal ini merupakan fokus utama yang harus segera diselesaikan mengingat akan ada dampak buruk yang terjadi jika ketidakpuasan masih dirasakan oleh karyawan terutama pada kalangan karyawan produksi atau buruh. Karena kepuasan kerja berkaitan erat dengan kesejahteraan perusahaan dan karyawan, hal ini telah menarik banyak perhatian dari banyak organisasi. Berdasarkan fakta-fakta yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa pekerja Indonesia masih memiliki kepuasan kerja yang rendah. Aktualisasi diri juga bergantung pada kebahagiaan di tempat kerja, orang yang tidak puas di tempat kerja tidak akan pernah berkembang secara intelektual, yang pada akhirnya akan mengakibatkan ketidakpuasan. Karyawan yang tidak bahagia di tempat kerja akan sering berperilaku tidak terduga dan merugikan, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Di sisi lain, ketika seorang karyawan bahagia dengan posisinya, mereka akan memiliki pandangan positif, yang akan membantu perusahaan dan memungkinkan mereka menyelesaikan tugas semaksimal mungkin (Herdianti et al., 2022). Maka dari itu, meningkatkan kepuasan kerja karyawan membutuhkan fokus dan perhatian lebih. Kepuasan kerja yang rendah telah terbukti menyebabkan kelesuan dan komitmen organisasi yang rendah, selain menjadi prediktor atrisi pekerjaan. Kurangnya kepuasan kerja terbukti menurunkan komitmen organisasi dan menyebabkan kelesuan (Ramadhanti, 2020). Tingkat ketidakpuasan kerja

yang tinggi dapat membuat pekerja tidak bahagia dan ingin berhenti, yang pada akhirnya meningkatkan pergantian karyawan dan menurunkan produktivitas pekerja (Maulidah et al., 2022). Berdasarkan dampak-dampak negatif yang mungkin terjadi, maka permasalahan ini harus segera diselesaikan untuk menghindari terjadinya kerugian bagi perusahaan atau karyawan itu sendiri.

Menurut Locke dalam Nauli et al., (2025), kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dihasilkan dari keberhasilan dalam bekerja dan merupakan keselarasan antara harapan seseorang dengan kenyataan dalam pekerjaannya. Sejauh mana pekerjaan seorang karyawan memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilainya membawa perubahan yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan kata lain, sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan oleh sikap baik yang dihasilkan dari penilaian terhadap beberapa elemen atau fitur pekerjaan (Asma, 2023). Kepuasan kerja divalidasi melalui hasil yang memenuhi atau melebihi standar yang diharapkan. Menurut Robbins & Judge dalam Rambe (2020) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : 1) pekerjaan 2) upah 3) promosi 4) pengawas 5) rekan kerja. Karyawan dengan hasil kerja yang lebih baik daripada karyawan lain akan mengembangkan perasaan puas apabila mendapatkan penghargaan dengan nilai yang sepadan atau lebih dari kinerja yang telah diberikan (Pratiwi & Alfaruqy, 2023). Dengan kata lain, jika kepuasan kerja seseorang memenuhi standar, ia akan merasa puas dan nyaman di tempat kerja. Hal ini akan menghasilkan kinerja yang konsisten dan peningkatan produktivitas. Ketika harapan seseorang terpenuhi atau bahkan melebihi ekspektasinya, ia akan merasa puas (Arumningtyas & Trisavidaningsih, 2021). Bila kepuasan kerja karyawan tinggi, artinya mereka memiliki pengalaman baik dalam bekerja; bila rendah, artinya mereka memiliki pengalaman buruk (Sholikah & Mulyana, 2022). Seorang karyawan akan berupaya meningkatkan kinerjanya jika ia merasa puas dengan posisi atau organisasinya. Karyawan yang puas akan bersemangat dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas (Kiswanto & Pertiwi, 2024).

Pada sebuah penelitian di perusahaan manufaktur yaitu PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo, ditemukan adanya masalah kepuasan kerja pada divisi produksi, perusahaan mengalami tingkat turn over yang meningkat dalam setiap tahunnya, selain itu tingkat total presentasi ketidakhadiran karyawan tidak stabil (Pradana & Santoso, 2021). Selain itu, adapun masalah kepuasan kerja yang terjadi pada Perusahaan manufaktur PT United Rope Medan bagian divisi produksi diakibatkan oleh hubungan atasan dan bawahan yang kurang baik, struktur tugas yang belum jelas, fasilitas serta lingkungan kerja yang kurang nyaman (Simbolon et al., 2022).



Gambar 1. Hasil Survey Awal Penelitian

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 50 pekerja, 4% pekerja di divisi produksi menyatakan kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian, 46% pekerja menyatakan kepuasan kerja sedang. Kepuasan kerja 50% pekerja sisanya tergolong rendah. Berdasarkan hasil survei awal, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah kepuasan kerja di antara karyawan divisi manufaktur CV X di Sidoarjo, terbukti dari proporsi terbesar pada kelompok kepuasan kerja rendah. Setelah masalah-masalah ini diketahui, penting untuk melakukan penelitian guna menemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan harus mengatasi ketidakpuasan kerja berdasarkan kekhawatiran ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mencegah dampak negatif bagi perusahaan dan karyawannya. Ketidakbahagiaan kerja dapat berdampak serius, termasuk berkurangnya motivasi, meningkatnya stres dan kecemasan, ketidakhadiran, dan kinerja yang buruk, selain itu hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan umum karyawan, termasuk kesehatan mental dan fisik mereka (Hartini et al., 2023).

Perusahaan dapat menerapkan strategi *work life balance* untuk mengurangi potensi dampak negatif dari rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan mampu mencapai kinerja terbaik mereka di berbagai profesi ketika mereka mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan baik, hal ini dikenal sebagai *work life balance* (Purnamasari & Soebandono, 2024). *Work life balance* adalah satu hal yang berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Dalam sebuah penelitian, *work life balance* dan kepuasan kerja terbukti berkorelasi positif signifikan dengan komitmen karyawan terhadap keluarga merupakan prediktor terbaik, dan dimensi keseimbangan keterlibatan memperoleh skor tertinggi (Aliya & Saragih, 2020). Berdasarkan penelitian lebih lanjut, *work life balance* terbukti secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan (Sukur & Susanty, 2022). *Work-life balance* yang baik bisa mengarahkan karyawan pada kegiatan yang sehat kemudian hal tersebut akan menimbulkan kepuasan pada karyawan.

Selain meningkatkan produktivitas, *work life balance* juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan loyalitas perusahaan (Indra & Rialmi, 2022). *Work life balance* didefinisikan pada bagaimana seseorang memandang keharmonisan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya (Wijianti, 2024). *Work life balance* (WLB) merujuk pada kondisi di mana individu merasa kebutuhan

peran dalam pekerjaan dan keluarga terpenuhi dengan baik, sehingga menimbulkan kepuasan dan mampu menjalankan kedua peran tersebut secara optimal, serta mengurangi kemungkinan terjadinya konflik antara keduanya. *Work-life balance* merupakan konsep penyeimbangan kehidupan pribadi dan profesional pekerja di tempat kerja sehingga merasa nyaman dan produktif (Fitria, 2024). Menurut Lazar et al., dalam Magdalena et al., (2023), seorang pekerja yang menjaga *work life balance* yang sehat dapat meningkatkan produktivitasnya di tempat kerja sambil tetap memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hayman dalam Wijianti (2024) *work life balance* terdiri dari tiga aspek utama: *Work Interference with Personal Life*, yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu waktu dan aktivitas pribadi; (2) *Personal Life Interference with Work*, yakni seberapa besar masalah pribadi memengaruhi kinerja kerja; dan (3) *Work Personal Life Enhancement* terhadap pekerjaan, yaitu dampak positif kebahagiaan pribadi terhadap produktivitas kerja. Ketiga aspek ini membantu menciptakan keseimbangan yang mendukung lingkungan kerja yang sehat (Soleha & Prastika, 2025).

Selain *work life balance*, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh dukungan rekan kerja. Setiap orang perlu berinteraksi dengan orang lain. Dukungan dari rekan kerja mendorong rasa tenang, kasih sayang, dan cinta, serta rasa kompetensi dan keyakinan diri dalam menjalankan pekerjaan, semua hal ini berkontribusi pada kepuasan kerja (Harmawati, 2022). Sikap positif, seperti loyalitas yang tinggi kepada rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta kepuasan kerja, akan menginspirasi seseorang untuk bekerja lebih giat. Dukungan rekan kerja dicirikan sebagai jenis persahabatan atau kasih sayang yang menawarkan penghiburan, informasi praktis, dan bantuan dalam menangani situasi stres di tempat kerja. Dukungan rekan kerja mengacu pada bantuan dan motivasi yang diberikan oleh rekan kerja untuk menerapkan pengetahuan yang baru dipelajari saat bekerja (Harmawati, 2022). Dukungan rekan kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bantuan praktis dan emosional yang diterima orang dari interaksi interpersonal mereka dengan rekan kerja. Dukungan rekan kerja dapat dimaknai sebagai munculnya perasaan positif dalam diri seseorang akibat kehadiran satu atau lebih rekan yang menunjukkan kepedulian, kesediaan untuk mendengarkan dengan empati saat individu menghadapi kesulitan, serta perhatian terhadap perkembangan kariernya (dukungan emosional); juga mencakup perasaan positif yang timbul karena adanya bantuan nyata, baik dalam bentuk tindakan langsung maupun pemberian barang, yang membantu mengurangi beban atau mendukung kemajuan profesional individu (dukungan instrumental) (Ramadhanti, 2020). Dua komponen dukungan sosial rekan kerja berasal dari lingkungan kerja internal individu: 1) Dukungan Emosional, yang didefinisikan sebagai kehadiran orang-orang yang dapat menerima, mendengarkan dengan simpatik, dan menunjukkan kepedulian terhadap mereka yang sedang mengalami masa-masa sulit. Agar seseorang merasa nyaman, dicintai, dan diperhatikan, dukungan emosional ini berupa

kepedulian, perhatian, empati, penguatan, dan penerimaan. 2) Dukungan instrumental, di sisi lain, terdiri dari bantuan praktis yang diberikan saat dibutuhkan, seperti meminjamkan uang atau barang berwujud lainnya. Dukungan instrumental diwujudkan dengan memberikan bantuan nyata, seperti meminjamkan uang atau barang lainnya dalam situasi mendesak (Ramadhanti, 2020). Oleh karena itu, penting untuk membangun komunikasi terbuka, saling menghormati, loyalitas, toleransi, dukungan, dan keakraban di antara rekan kerja.

Untuk menilai, membantu, mendorong, dan berkolaborasi untuk memecahkan tantangan hidup, manusia membutuhkan kehadiran orang lain. Perhatian, kasih sayang, informasi, dan bantuan dalam menjalankan tugas merupakan contoh dukungan rekan kerja (Kmeciak, 2022). Selain itu, rekan kerja dapat saling mendukung dan menyemangati, yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Damila dan Tasri (2022), merujuk pada temuan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel dukungan rekan kerja yang memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Wulanndari (2025), variabel dukungan rekan kerja diposisikan sebagai salah satu bentuk dukungan sosial dan hal tersebut dibuktikan memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dikarenakan mereka merasa mendapatkan perhatian serta dukungan dari sesama rekan kerja, atasan, dan juga organisasi tempat mereka bekerja. Dari penjabaran diatas, peneliti dapat menarik hipotesis bahwa H1: Work life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi di CV X di Sidoarjo dan H2: Dukungan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi di CV X di Sidoarjo.

Faktor-faktor *work life balance* dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja jarang diteliti secara bersamaan dalam penelitian sebelumnya, terutama pada usaha manufaktur dan pengolahan kulit sapi dan kambing di wilayah Sidoarjo, maka dari itu penelitian ini dilakukan. Penjelasan ini menginformasikan tujuan penelitian, yaitu “Bagaimana pengaruh *work life balance* dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?”. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk menemukan faktor yang mampu menimbulkan kepuasan kerja, serta membawa perubahan yang mengarah pada kondisi positif kepada para karyawan divisi produksi di CV X di Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif kausal, yang berupaya memverifikasi hipotesis dan menguji hubungan kausal antara variabel independen dan dependen (Arifin et al., 2023). *Work life balance* dan dukungan rekan kerja merupakan dua variabel independen (X), sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel dependen (Y). Populasi penelitian terdiri dari 117 karyawan dari divisi produksi CV X. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Metode ini sering digunakan ketika populasi kecil atau tujuan penelitian adalah untuk menggeneralisasi dengan sedikit

ketidakakuratan. Sampel jenuh, yang menggunakan setiap anggota populasi, digunakan untuk menentukan sampel penelitian dimana semua populasi menjadi sampel (Suriani et al., 2023).

Skala psikologis digunakan dalam metode pengumpulan data ini. Uji validitas ketiga skala psikologis pada penelitian ini dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan setiap item kuesioner tepat mengukur variabel. Item dinyatakan valid jika r -hitung $>$ r -tabel (0,3). Semua item pernyataan dianggap valid karena, menurut analisis data nilai r -hitungnya lebih besar daripada nilai r -tabel, dimana nilainya berkisar antara 0,579 hingga 0,881. Dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,960, skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Zahra (2024). Variabel kepuasan kerja menurut Robbins dalam Zahra (2024) digunakan untuk mengurutkan 14 item pada skala kepuasan kerja berbasis Likert yang tersusun dari aspek: pekerjaan, promosi, upah, pengawas, dan rekan kerja. Skala kepuasan kerja mencakup pernyataan seperti "Saya merasa puas dengan pekerjaan sesuai dengan jabatan saya". Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,962, alat ukur *work life balance* yang diadaptasi dari penelitian Wijianti (2024) memiliki keandalan yang sangat tinggi. *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, dan *Work Personal Life Enhancement* merupakan tiga aspek utama yang dicakup oleh skala ini, yang menggunakan skala Likert dengan 14 item menurut Hayman dalam Wijianti (2024). Salah satu contoh aitem dari skala *work life balance* ini adalah "Kehidupan pribadi membuat saya bersemangat untuk bekerja". Kemudian instrumen yang digunakan untuk mengukur dukungan rekan kerja juga diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanti (2020) dan memiliki skor cronbach's alpha sebesar 0,917. Skala dukungan rekan kerja ini terdiri dari 10 aitem yang berpedoman pada skala likert, kemudian skala ini disusun berdasarkan aspek dukungan rekan kerja menurut Lane dalam Ramadhanti (2020) yang terdiri dari 2 aspek yaitu: 1) Dukungan Emosional (*Emotional Coworker Support*), 2) Dukungan Instrumental (*Instrument Coworker Support*) (Ramadhanti, 2020). Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala berjenjang, Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai reliabilitas. Skor Cronbach's Alpha $>$ 0,7 menunjukkan reliabilitas (Bambang & Agusady, 2022). Ketiga skala ini diadaptasi karena telah terbukti validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian sebelumnya sehingga lebih terpercaya. Kemudian skala ini digunakan oleh peneliti karena relevan dengan teori yang digunakan pada penelitian ini. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS Statistic 26 untuk menguji pengaruh *work life balance* dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi manufaktur CV X.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	20-30 tahun	25	21%
	31-40 tahun	37	48%
	41-50 tahun	48	41%
	51-60 tahun	7	6%
Jenis Kelamin	Pria	115	98%
	Wanita	2	2%

Responden merupakan 117 pekerja divisi produksi di CV X. Diketahui bahwa 2 responden, dengan nilai persentase 2%, adalah perempuan, dan 115 responden dengan nilai persentase 98%, adalah laki-laki. Selain itu, 25 responden dengan nilai persentase 21% berusia antara 20 dan 30, 37 responden dengan nilai persentase 48% berusia antara 31 dan 40, 48 responden dengan nilai persentase 41% berusia antara 41 dan 50, dan 7 responden dengan nilai persentase 6% berusia antara 51 dan 60.

Kategorisasi Data

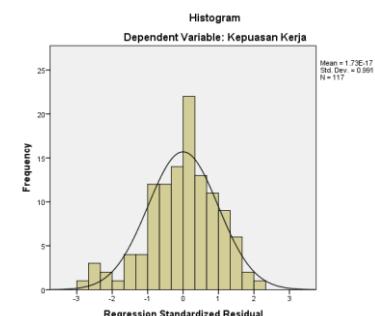
Tabel 2. Kategorisasi Data

Variabel	Kategori	(n)	Persentase
Kepuasan Kerja	Tinggi	32	27%
	Sedang	73	62%
	Rendah	12	10%
Work Life Balance	Tinggi	33	28.2%
	Sedang	54	46.2%
	Rendah	30	25.6%
Dukungan Rekan Kerja	Tinggi	26	22.2%
	Sedang	82	70.1%
	Rendah	9	7.7%

Menurut hasil kategorisasi variabel kepuasan kerja, mayoritas responden 73 orang dengan nilai persentase 62% termasuk dalam kategori sedang. Kemudian 32 orang termasuk dalam kategori tinggi (27%), dan 12 responden termasuk kategori rendah (10%). Hasil analisis pada variabel *work life balance* menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 54 responden (46.2%). Selanjutnya, kategori tinggi terdiri dari 33 responden (28.2%), sementara kategori rendah mencakup 30 responden (25.6%). Selanjutnya, hasil analisis pada variabel dukungan rekan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 82 responden (70.1%). Kategori tinggi berjumlah 26 responden (22.2 %), sedangkan kategori rendah mencakup 9 responden (7.7%).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisa uji normalitas, diketahui bahwa data berdistribusi secara normal karena menunjukkan bentuk kurva histogram yang melengkung seperti gambar di atas.

2. Uji Linearitas

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	F-hit	F-tab	Sig.	Keterangan
Work Life Balance - Kepuasan Kerja	1.025	1.570	0.000	Linear
Dukungan Rekan Kerja - Kepuasan Kerja	1.342	1.638	0.000	Linear

Dapat diketahui hasil uji linearitas dari variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *sig. linearity* 0.000 (<0.05). Begitu pula dengan variabel Dukungan Rekan Kerja dan Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0.000 (<0.05). Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi CV X.

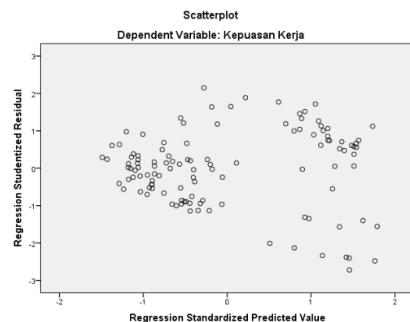
3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance Value	Nilai VIF
Work Life Balance (X1)	0.481	2,080
Dukungan Rekan Kerja (X2)	0.481	2,080

Data disebut multikolinearitas apabila $VIF > 10$ dan $\text{tolerance} < 0.1$ (Susanti & Saumi, 2022). Kedua variabel X memiliki nilai toleransi 0.481 (>0,01) dan VIF 2.080 (<10), sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Diagram scatterplot memiliki titik-titik yang tersebar di sekitar angka 0, seperti yang dapat dilihat dengan menganalisis gambar di atas. Tidak ada pola dalam distribusi titik-titik data, dan titik-titik tersebut tidak mengelompok di satu lokasi. Sehingga, dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak terlihat.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.424	9.690

Hasil analisis pada tabel yang disajikan di atas, diperoleh hasil R^2 sebesar 0,433 yang artinya variabel bebas yakni *Work Life Balance* dan *Dukungan Rekan Kerja* dalam menjelaskan variabel terikat yakni *Kepuasan Kerja* sebesar 43,3%.

2. Uji t

Tabel 6. Uji t

Model	Beta	t	Sig.
1	(Const ant)	.223	.824
	WLB	2.512	.013
	DRK	4.427	.000

Diketahui bahwa nilai $n=117$, nilai $\alpha=5\%$, dan nilai $df=0,025$ maka berdasarkan tabel titik persentase diperoleh t -tabel sebesar 1.981 sehingga diperoleh perbandingan nilai t -tabel, t -hitung, dan signifikansi sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Nilai Signifikansi
Work Life Balance	2.512	1.981	0.013
Dukungan Rekan Kerja	4.427	1.981	0.000

Hasil uji t menunjukkan kedua variabel memiliki t -hitung $> t$ -tabel dan signifikansi $< 0,05$, sehingga *Work Life Balance* dan *Dukungan Rekan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja* secara parsial.

3. Uji F

Tabel 8. Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8190.065	2	4095.033	43.610	.000 ^b
Residual	10704.721	114	93.901		
Total	18894.786	116			

Dengan $n=117$, $\alpha=5\%$, nilai $df=0,025$ dan f -tabel 2,68, diperoleh f -hitung $43,610 > 2,68$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, *Work Life Balance* dan *Dukungan Rekan Kerja* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Kepuasan Kerja*.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan dukungan rekan kerja dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap *kepuasan kerja* karyawan divisi produksi CV X, sejalan dengan temuan Susilaningrum dan Wijono (2023) bahwa dukungan sosial, khususnya dari rekan kerja, berdampak positif pada *work life balance*, temuan Arumningtyas dan Trisavinaningdiah (2021) juga memperkuat bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta ketersediaan dukungan rekan kerja merupakan dua faktor eksternal yang secara sinergis dan substansial menentukan sikap emosional positif karyawan (*kepuasan kerja*). Secara ringkas, dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja bertindak sebagai *buffer stres* dan sumber daya di tempat kerja yang memudahkan karyawan mencapai *work life balance*, dan *work life balance* yang tercapai ini kemudian memastikan pemulihan yang efektif serta mengurangi konflik antarperan, yang pada akhirnya meningkatkan rasa dihargai dan kenyamanan karyawan, sehingga menghasilkan *kepuasan kerja* yang optimal dan berkelanjutan.

Dinamika yang terjadi dijelaskan oleh *Social Exchange Theory* (SET) atau teori pertukaran sosial merupakan salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh untuk memahami perilaku di tempat kerja. Menurut Mills dalam Sunyoto & Kalijaga (2022) teori pertukaran sosial menjelaskan tentang hubungan sosial yang terjadi antara kelompok manusia dengan organisasi dimana mereka berada di dalamnya dengan segala aktivitas, baik dari segi ganjaran, pengorbanan, maupun keuntungan yang akan diperoleh, termasuk tingkat pertumbuhan, tingkat spesialisasi yang menuju pada terjadinya pertukaran sosial dalam organisasi. Dalam hal ini, sesuai dengan hasil penelitian bahwa hubungan sosial dibangun berdasarkan pertukaran manfaat. Karyawan yang menerima dukungan dari rekan kerja akan merasa memiliki hutang sosial kepada mereka. Sebagai imbalannya, karyawan cenderung membalas dengan sikap dan perilaku

positif, seperti meningkatkan kinerja dan loyalitas. Rekan kerja yang suportif memberikan dukungan emosional yang baik sehingga dapat mengurangi stres yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan, sehingga mampu membantu individu dalam mengelola batas antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dengan baik. Dengan begitu, pada akhirnya dukungan rekan kerja dan *work life balance* dapat bersama-sama mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Hasil analisa yang dilakukan menyajikan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi CV X, sejalan dengan temuan Aliya dan Saragih (2020) yang menyatakan hal serupa, semakin baik tingkat *work life balance* maka makin tinggi juga kepuasan kerja yang alami. Lebih lanjut, menurut penelitian Sukur dan Susanti (2022), *work life balance* yang ideal dapat memotivasi pekerja untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang sehat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil studi ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Meylda & Izzati (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi di PT X. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hasyim (2022) pada perusahaan manufaktur juga memiliki hasil bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau *job satisfaction*. Lalu diperkuat dengan hasil studi yang ditemukan oleh Nawarcono & Setiono (2021) yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari *work life balance* secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di karyawan.

Work life balance didefinisikan sebagai situasi dimana seseorang dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan serta aspek kehidupan pribadi mereka serta memastikan alokasi waktu dan energi yang memadai untuk keduanya. Dalam konteks tenaga kerja *work life balance* yang buruk dapat memperparah kelelahan akibat jam kerja yang berlebihan dan minimnya waktu pemulihian, meningkatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta memicu munculnya sentimen negatif terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap emosional yang baik dan positif yang muncul dari hasil penilaian seorang pekerja terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan yang optimal ini sangat terkait dengan meningkatnya hasil kerja, dedikasi, dan kesetiaan karyawan. Dengan demikian, *work-life balance* dapat ditetapkan sebagai penentu utama yang meramalkan adanya Kepuasan Kerja, khususnya bagi tenaga kerja yang beroperasi di dalam situasi kerja yang penuh tuntutan dan persaingan.

Data hasil analisa menyatakan dukungan rekan kerja berpengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi CV X. Karyawan lebih puas saat mendapat bantuan, semangat, dan lingkungan kerja harmonis. Hasil ini sejalan dengan riset Damila dan Tasri (2022), yang menegaskan pentingnya dukungan rekan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai atau karyawan. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulanndari (2025)

yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja diposisikan sebagai salah satu bentuk dukungan sosial memiliki pengaruh yang positif signifikan karena karyawan dapat merasa di dukung oleh rekan kerja, atasan, dan organisasi. Hal tersebut cenderung akan membuat karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Sugiharto (2024) juga menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pada sebuah perusahaan manufaktur. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sufya dan Suryani (2025) pada sebuah perusahaan manufaktur juga menyajikan hasil bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan dan memberikan kontribusi yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Dukungan rekan kerja mencakup tingkat dukungan, motivasi, dan perhatian yang diterima seseorang dari rekan kerja atau kolega saat menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil analisis data, terlihat bahwa variabel dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi dari pada variabel *work life balance* dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 4,427. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan produksi CV X. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan produksi CV X, maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan saling memberikan dukungan satu sama lain. Dukungan kuat dari rekan kerja dapat menurunkan stres dan kelelahan, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dukungan rekan kerja yang baik juga akan membawa pengaruh yang baik terhadap rekan kerja dan itu akan membentuk kepuasan kerja terhadap pegawai. Dengan ketersediaan dukungan sosial yaitu dukungan rekan kerja khususnya dukungan emosional, membantu mengurangi ketegangan terkait pekerjaan seperti ketidakpuasan kerja dan ketidakpuasan beban kerja (Damila & Tasri, 2022).

Dengan demikian, suatu perusahaan atau organisasi disarankan memperkuat hubungan sosial dengan membangun dukungan rekan kerja yang baik serta mendorong terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*) sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kondisi psikologis karyawan yang selaras dengan meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

KESIMPULAN

Temuan studi menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV X, baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut menunjukkan semakin baik *work life balance* dan dukungan rekan kerja, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel ini menyumbang 43,3% variasi kepuasan kerja, berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,433 faktor-faktor tambahan yang tidak termasuk dalam studi ini menyumbang angka sebesar 56,7%. Untuk menciptakan kepuasan kerja di CV X, kedua faktor tersebut

sangat penting. Adapun saran bagi perusahaan agar dapat melakukan kegiatan *gathering* atau *team building* untuk meningkatkan interaksi antar karyawan dan mengadakan program atau wadah bagi para karyawan untuk saling bertukar pendapat atau sekedar saling bercerita agar dapat saling mendukung atau memberi saran. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak merasa sendiri dan merasakan adanya dukungan dari rekan kerjanya sehingga mudah untuk memperoleh kebahagiaan dan kepuasan dalam pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat membantu karyawan menjaga *work life balance* yang sehat dengan menyediakan jadwal kerja yang fleksibel, kebijakan cuti yang adil, dan kebijakan cuti kerja yang ramah keluarga atau tunjangan anak. Peneliti di masa mendatang juga disarankan untuk meneliti dan menilai dampak elemen lain, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau variabel lain yang berpotensi menjadi penentu atau berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif karyawan, peneliti di masa mendatang juga dianjurkan untuk menggunakan pendekatan lain, seperti *mix method* atau kualitatif.

REFERENSI

- 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. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Arifin, Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Arumningtyas, F., & Trisavidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62–77. <http://dx.doi.org/10.31000/combis.v3i1.4663.g2661>
- Asma, S. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor (Skripsi). April.
- Bambang, S., & Agusiyadi, H. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Damila, S., & Tasri, E. S. (2022). Pengaruh Kebutuhan Motivasi Ekstrinsik, Dukungan Rekan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. *Ensiklopedia of Journal*, 5(1), 97–106. <https://doi.org/10.33559/eoj.v5i1.1296>
- Fauzi, I. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kontrak Psikologis (Skripsi). *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 1–55.
- Fitria, D. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Non Fisik dan Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Bumdesma Baylen Keren LKD Kecamatan Bayung Lencir Tahun 2024 (Skripsi). Universitas Jambi, 1–5.
- Harmawati, E. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hartini, S., Vitan, K., Ferincia, & Wijaya, J. (2023). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Work Life Balance Pada Karyawan Pt Telkom di Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Desember*, 9(23), 771–788. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10416778>
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Kiswanto, H., & Pertiwi. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Departemen Operasi Pabrik 2 PT Pupuk Kaltim. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1543–1560. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.9939>
- Kmiecik, R. (2022). Co-worker Support, Voluntary Turnover Intention and Knowledge Withholding Among IT Specialists: The Mediating Role of Affective Organizational Commitment. *Baltic Journal of Management*, 17(3), 375–391. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2021-0085>
- Magdalena, E., Muhsarikh, L., & Hakim, A. R. (2023). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Work-Life Balance Pada Mahasiswa yang Kuliah Sambil Bekerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(4), 488–493. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i4.12459>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 479–489. <https://doi.org/10.26740.cjpp.v12n1.p479-489>
- Nauli, M. D. N., Hulu, S. A., Surbakti, N. Y., Manurung, W., Hartini, S., Elvinawaty, R., & Atrizka, D. (2025). Career and Family Dilemmas: Uncovering the Work-family conflict Relationship with Job Satisfaction. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(2), 268–276. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v13i2.19391>
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>

- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Pratiwi, Y. N., & Alfaruqy, M. Z. (2023). Hubungan Leader-Member Exchange Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rsud Dr. H. Slamet Martodirdjo Pamekasan. *Jurnal Empati*, 12(5), 359–367. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.39070>
- Purnamasari, D., & Soebandono, J. P. (2024). The Mediating Role of Work Motivation on the Influence of Work Life Balance and Work Motivation on Employee Performance in Generation Z. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(4), 523–530. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284>
- Rahim, D. A. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.416>
- Ramadhanti, R. (2020). Pengaruh Kebutuhan Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Mahkamah Agung RI (Skripsi). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1–111. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52405/1/RIDHA RAMADHANTI-FPSI.pdf>
- Rambe, A. K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Candika Wastu Pramathana) (Skripsi). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 1–121. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52163/1/ALIM KHOIRUDDIN RAMBE-FEB.pdf>
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3>
- Sholikah, W. N., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Bapekko X. 9(5), 1–13. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i5.46618>
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt . United Rope Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 22(2), 355–368. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_efekonomi/article/view/2141
- Soleha, T. F., & Prastika, N. D. (2025). Fenomena Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Guru: Bagaimana Peran Persepsi Dukungan Organisasi? *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(3), 473–481. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v13i3.20362>
- Sufya, D. H., & Suryani, R. (2025). Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Servant Leadership dan Coworkers Support. *Jurnal Psikologi Jambi*, 10(2). <https://doi.org/10.22437/jpj.v10i2.47621>
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *e-Proceeding of Management*, 9(3), 1604–1610. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18113>
- Sunyoto, D., & Kalijaga, M. A. (2022). Teori Pertukaran Sosial Dalam Perilaku Kelompok. *Purbalingga: Eureka Media Aksara*.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Susanti, I., & Saumi, F. (2022). Penerapan Metode Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Masalah Multikolinearitas Pada Kasus Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Di Kabupaten Aceh Tamiang. *Gamma-Pi: Jurnal Matematika dan Terapan*, 4(2), 10–17. <https://doi.org/10.33059/jgp.v4i2.5591>
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan Sosial dengan Work Life Balance pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.
- Tarigan, R. S., & Sugiharto, B. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Skill Individu, Keterikatan Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Repal Internasional Indonesia). *Jurnal Transparan*, 16(1). <https://doi.org/10.53567/jtsyb.v16i1.54>
- Wahyuni, R. E. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa Kabupaten Indragiri Hilir (Skripsi). *UIN Suska Riau*, 1–94.
- Wijianti, N. (2024). Work Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Kota Malang (Skripsi). *Universitas Muhammadiyah Malang*, 1–12.
- Wulanndari, M. M. (2025). Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Gemilang Sukses Plasindo. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/3751>
- Zahra, A. (2024). Pengaruh Digitalisasi Dalam Kehidupan Kerja dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Work-Life Balance di BKPSDM Malang (Skripsi). *Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang*, 1–86.