Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 261-272
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2905
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Yulistia Angginiaa[1*], Syaiful Anwar[2]
[1-2]Universitas Budi Luhur, Indonesia
Email: angginiyulistia@gmail.com[1]; syaiful.anwar@budiluhur.ac.id[2]
[*]*Penulis Korespondensi: angginiyulistia@gmail.com*

Abstract. *This study examines how work-life balance, the work environment, and job satisfaction influence employee productivity at PT Prospera Asset Management. Data were collected through questionnaires distributed to permanent employees and analyzed quantitatively using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to examine the strength of relationships between variables. The study employed a cross-sectional design focusing on relevant dimensions of the three constructs. A total sampling (census) approach was used, involving the entire population as respondents, as the population was relatively small and manageable (N=33). Data analysis utilized PLS-SEM, comprising outer model (measurement model) analysis, including tests of convergent validity (outer loadings and AVE), construct internal reliability, discriminant validity (Fornell-Larcker, cross-loadings, and HTMT), and VIF, as well as inner model analysis, including the coefficient of determination (R^2) and individual effect sizes (f^2). The results indicate that all three variables contribute significantly to productivity ($R^2 \approx 0.656$), with work-life balance exerting the greatest influence, followed by job satisfaction and the work environment. These findings underscore the importance of work-life balance policies, facility improvements, and satisfaction-enhancing programs as practical measures to improve productivity. In summary, this study provides an empirical basis for HR management to design interventions focused on employee well-being to achieve higher productivity.*

Keywords: *Employee Productivity; Job Satisfaction; Work Environment; Work Flexibility; Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini menelaah bagaimana *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memengaruhi produktivitas karyawan pada PT Prospera Asset Management. Data dikumpulkan melalui kuesioner pada karyawan tetap dan dianalisis secara kuantitatif menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji kekuatan hubungan antarvariabel. Desain penelitian bersifat *cross-sectional* dengan fokus pada pengukuran dimensi-dimensi relevan dari ketiga konstruk tersebut. Penelitian ini menggunakan *total sampling* (sensus), yaitu pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Pendekatan sensus dipilih karena ukuran populasi relatif kecil dan terjangkau (N=33). Analisis data menggunakan PLS-SEM, yang meliputi analisis *outer model* (*measurement model*) berupa uji validitas konvergen (*outer loading* dan AVE), reliabilitas internal konstruk, validitas diskriminan (*Fornell-Larcker*, *cross-loadings*, dan HTMT), serta VIF. Analisis *inner model* meliputi koefisien determinasi (R^2) dan ukuran efek individual (f^2). Hasil menunjukkan ketiga variabel berkontribusi signifikan terhadap produktivitas ($R^2 \approx 0{,}656$), dengan *Work-Life Balance* memberikan pengaruh terbesar, diikuti kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan, perbaikan fasilitas, dan program peningkatan kepuasan sebagai langkah praktis untuk meningkatkan produktivitas. Secara singkat, penelitian ini memberikan dasar empiris bagi manajemen HR untuk merancang intervensi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan demi produktivitas yang lebih baik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Karyawan; *Work Flexibility*; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi dan kinerja, tetapi juga pada penciptaan kondisi kerja yang mampu mendukung kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Menurut Noe (2006), SDM berperan sebagai aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Cascio & Boudreau, (2016) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang

Naskah Masuk: 28 Juli 2026; Revisi: 29 Agustus 2026; Diterima: 30 September 2026; Tersedia: 01 November 2026

optimal dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Perkembangan teknologi digital, penerapan sistem kerja hybrid, serta meningkatnya tuntutan fleksibilitas kerja turut memengaruhi pola kerja karyawan, khususnya pada sektor jasa keuangan. Kondisi tersebut menjadikan *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan Laporan Tahunan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2024, berbagai lembaga keuangan telah meningkatkan pengembangan kapasitas SDM dan menerapkan fleksibilitas kerja sebagai bentuk penyesuaian terhadap perubahan pola kerja. Namun, perubahan tersebut juga dapat memengaruhi beban kerja dan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Hasil pra-survei terhadap 10 karyawan tetap PT Prospera Asset Management menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Pada variabel lingkungan kerja, kebersihan dan kerapihan area kerja serta budaya kerja yang mendukung komunikasi dan kerja sama antar pegawai masih menunjukkan hasil yang perlu ditingkatkan. Pada variabel kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kesempatan pelatihan juga menjadi aspek yang memerlukan perhatian. Selain itu, pada variabel produktivitas kerja, efisiensi penggunaan waktu, ketelitian, dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpotensi memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pitoyo & Handayani, (2022), menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung *work life balance* dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Selanjutnya, Setiawan & Siddiq, (2025), menyatakan bahwa fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian Sabid & Fitrianingrum, (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, didukung fasilitas yang memadai serta hubungan sosial yang positif, dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, Fitriani et al. (2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya dapat berbeda dengan kondisi dan karakteristik organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa *life work balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan. Namun, sebagian penelitian masih menguji variabel tersebut secara

terpisah atau dilakukan pada sektor selain perusahaan manajemen asset. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada karyawan tetap PT Prospera Asset Management. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan produktivitas, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Produtivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan hasil kerja secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya, seperti tenaga kerja, waktu, dan fasilitas, secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas serta efisiensi dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Produktivitas menggambarkan perbandingan antara *output* yang dihasilkan dengan input yang digunakan sehingga mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja. Ramli et al. (2021) menyatakan bahwa produktivitas juga menunjukkan kemampuan karyawan dalam bekerja secara efektif, kreatif, dan tepat guna untuk mencapai target organisasi. Selain itu, Lestari et al. (2024) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan ukuran kinerja yang mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya manusia dalam menghasilkan hasil kerja yang optimal, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, produktivitas karyawan dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu dalam menghasilkan kinerja terbaik melalui penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Work Life Balance

Work life balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara umum, *work life balance* diartikan sebagai kondisi di mana individu mampu mengelola waktu, energi, dan komitmen secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, dan aktivitas sosial Fabanyo et al. (n.d.).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun

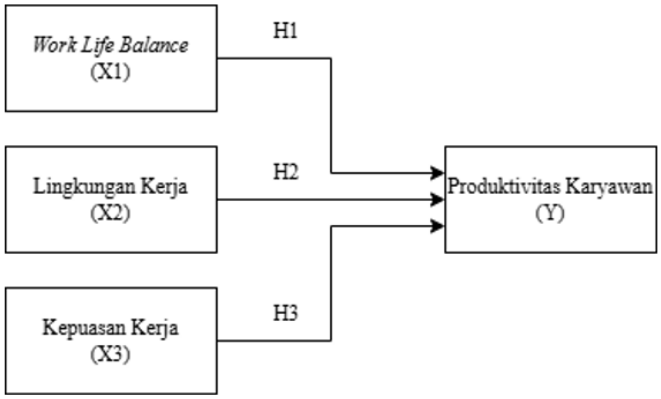
nonfisik. Secara umum, lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan kondisi yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya Afandi (2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Secara umum, kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional yang menunjukkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang dipengaruhi berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, serta hubungan kerja Nabawi (2019).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel *independent work life balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey* sebagai cara utama untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah menguji hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang terukur secara numerik, yaitu *Work-Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Produktivitas Karyawan (Y). Analisis data akan menggunakan *Partial Least Squares*

Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.18. PLS-SEM dipilih karena kemampuannya menguji model prediktif dengan konstruk laten, toleran terhadap asumsi normalitas yang ketat, dan cocok untuk ukuran sampel sedang. Evaluasi meliputi pengujian outer model (validitas dan reliabilitas indikator) serta inner model (koefisien jalur, nilai R2, dan ukuran efek). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Prospera Asset Management yang aktif bekerja pada saat pengumpulan data.

Penelitian ini menggunakan total sampling (sensus), yaitu pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Pendekatan sensus dipilih karena ukuran populasi relatif kecil dan terjangkau (N=33). Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form untuk memudahkan distribusi, pengisian, dan rekapitulasi data. Pada bagian pembuka Google Form disertakan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian, instruksi pengisian, estimasi waktu pengisian, serta pernyataan *informed consent* yang harus disetujui responden sebelum melanjutkan. Data demografis yang dikumpulkan meliputi jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, lama bekerja, jabatan, unit kerja, dan status kepegawaian (tetap/kontrak).

Teknik Analisa Data

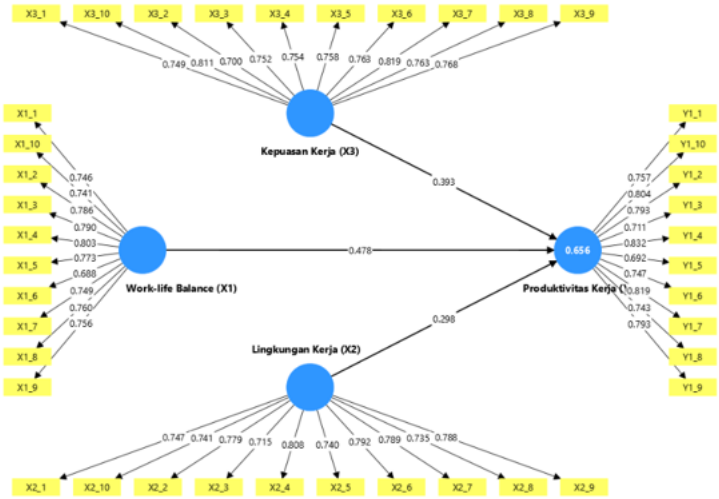
Bagian ini menjelaskan langkah-langkah analisis data yang akan dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian tentang Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Analisis dirancang agar hasilnya valid, dapat diandalkan, dan mudah ditafsirkan dalam konteks organisasi, berikut langkah teknik analisa data yang digunakan: a) *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM); b) Analisis outer model (measurement model) meliputi uji validitas konvergen (*outer loading* dan AVE), Realibilitas internal konstruk, validitas diskriminan (*Fornell-Larcker, cross-loadings*, dan HTMT,VIF); c) Analisis inner model meliputi Koefisien determinasi (R^2), Ukuran efek individual (f^2).

Uji hipotesis dilakukan melalui teknik *bootstrapping*, dengan interpretasi berdasarkan nilai t-*statistic* dan *p-value.*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Outer Model*

Berikut adalah model penelitian yang diajukan dalam program *Partial Least Square* (PLS):



Gambar 2. Model Penelitian *Partial Least Square.*

Uji *Convergent Validity*

Uji validitas konvergen dilakukan berdasarkan kriteria bahwa memastikan setiap indikator dianggap valid apabila nilai *outer* loading-nya >0,70 dan AVE konstruk >0,50. Hasil pengujian konvergen dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji *Convergent Validity.*

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	AVE	Keterangan
Work-life Balance (X1)	X1_1	0.746	0,577	Valid
	X1_2	0.786		Valid
	X1_3	0.79		Valid
	X1_4	0.803		Valid
	X1_5	0.773		Valid
	X1_6	0.688		Valid
	X1_7	0.749		Valid
	X1_8	0.76		Valid
	X1_9	0.756		Valid
	X1_10	0.741		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2_1	0.747	0,584	Valid
	X2_2	0.779		Valid
	X2_3	0.715		Valid
	X2_4	0.808		Valid
	X2_5	0.74		Valid
	X2_6	0.792		Valid

	X2_7	0.789		Valid
	X2_8	0.735		Valid
	X2_9	0.788		Valid
	X2_10	0.741		Valid
	X3_1	0.749		Valid
	X3_2	0.7		Valid
	X3_3	0.752		Valid
	X3_4	0.754		Valid
	X3_5	0.758		Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3_6	0.763	0,584	Valid
	X3_7	0.819		Valid
	X3_8	0.763		Valid
	X3_9	0.768		Valid
	X3_10	0.811		Valid
	Y1_1	0.757		Valid
	Y1_2	0.793		Valid
	Y1_3	0.711		Valid
	Y1_4	0.832		Valid
	Y1_5	0.692		Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1_6	0.747	0,594	Valid
	Y1_7	0.819		Valid
	Y1_8	0.743		Valid
	Y1_9	0.793		Valid
	Y1_10	0.804		Valid

Berdasarkan tabel 1 setiap indikator menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50. Ini menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan memastikan bahwa sebuah konstruk diukur secara konsisten dan stabil Dalam penelitian ini digunakan dua ukuran utama, *Cronbach's Alpha*, yang menilai konsistensi internal antar item, dan *Composite Reliability* (CR), sebuah konstruk dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan CR keduanya melebihi ambang 0,70.

Tabel 2. *Cronbach's alpha dan composite reliability.*

Variabel	*Cronbach's alpha*	*Composite reliability (rho_a)*	*Composite reliability (rho_c)*	*Average variance extracted (AVE)*
Work-life Balance (X1)	0.919	0.926	0.932	0.577
Lingkungan Kerja (X2)	0.923	0.938	0.933	0.584
Kepuasan Kerja (X3)	0.921	0.923	0.933	0.584

Produktivitas Kerja (Y)	0.923	0.925	0.936	0.594

Berdasarkan Tabel 2 seluruh konstruk menunjukkan *Composite Reliability* (CR) di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas konvergen yang baik nilai *Cronbach's Alpha* juga diatas 0,70 untuk seluruh variabel.

Uji Validitas Diskriminan

Nilai HTMT menunjukkan rasio korelasi antar-konstruk yang berbeda terhadap korelasi antar-item dalam konstruk yang sama. Sebagai pedoman praktis, ambang konservatif 0,85 dan ambang lebih longgar 0,90 sering dipakai nilai HTMT di bawah ambang menunjukkan bukti validitas diskriminan.

Tabel 3. Nilai HTMT.

	Kepuasan Kerja (X3)	**Lingkungan Kerja (X2)**	**Produktivitas Kerja (Y)**	***Work-life Balance* (X1)**
Kepuasan Kerja (X3)				
Lingkungan Kerja (X2)	0.259			
Produktivitas Kerja (Y)	0.588	0.45		
Work-life Balance (X1)	0.28	0.267	0.658	

Berdasarkan nilai tabel HTMT di atas, semua rasio antar konstruk berada di bawah ambang konservatif 0,85, sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi. Setiap konstruk (*Work-Life Balance,* Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas) mengukur konsep yang berbeda dan tidak terjadi tumpang tindih pengukuran yang bermakna.

Analisa *Inner Model*

Uji R-squared (R^2)

Nilai R^2 biasanya diinterpretasikan dalam tiga tingkatan yaitu sekitar 0,75 dianggap kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah. Hasil R^2 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. *R-square* (R2).

	R-square	***R-square adjusted***
Kepuasan Kerja	0.656	0.62

Nilai *R-Square* = 0,656 dan *R-Square Adjusted* = 0,62 pada tabel di atas menunjukkan bahwa gabungan variabel *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan sekitar 65,6% variasa dalam produktivitas kerja karyawan. Sementara sekitar 34,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Tingkatan tersebut dimasukkan dalam kategori moderat (sedang) sehingga model dinilai cukup memadai untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

Uji F-square (F^2) Effect Size

Pada uji *F-square* (F^2) di mana nilai 0,02 mengindikasikan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menandakan pengaruh besar.

Tabel 5. *F-square.*

	f-square
Work-life Balance → Produktivitas Kerja	0.607
Lingkungan Kerja → Produktivitas Kerja	0.244
Kepuasan Kerja → Produktivitas Kerja	0.418

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki nilai $f^2 = 0{,}607$, yang mengindikasikan efek berukuran besar terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja menunjukkan efek besar dengan $f^2 = 0{,}418$, sedangkan lingkungan kerja tercatat $f^2 = 0{,}244$ yang termasuk kategori lebih kecil dibandingkan dengan dua variabel lainnya. Secara ringkas, ketiga variabel memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas kerja, namun *work life balance* memberikan sumbangan pengaruh terbesar jika dibandingkan dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan menilai apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dalam penelitian ini keputusan signifikansi didasarkan pada *p-value*, di mana $p < 0{,}05$ menandakan hubungan yang signifikan, sedangkan dan $p > 0{,}05$ menandakan tidak signifikan, sementara arah pengaruh ditentukan dari nilai *original sample*, angka positif menunjukkan pengaruh searah dan angka negatif menunjukkan pengaruh berlawanan arah sehingga setiap hipotesis dinilai berdasarkan kekuatan, signifikansi, dan arah efek yang teramati. Berikut adalah tabel *path coefficient*:

Tabel 6. *path coefficient*.

	Original sample (O)	***Sample mean (M)***	***Standard deviation (STDEV)***	***T statistics (|O/STDEV|)***	***P values***
Work-life Balance → Produktivitas Kerja	0.478	0.47	0.084	5.701	0.000
Lingkungan Kerja → Produktivitas Kerja	0.298	0.313	0.096	3.112	0.002
Kepuasan Kerja → Produktivitas Kerja	0.393	0.397	0.086	4.552	0.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis (H1)

Pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas karyawan bersifat positif dan signifikan dengan *original sample* = 0,478, *t-statistic* = 5,701 , *p-value* = 0,000. Sehingga semakin baik praktik keseimbangan kerja di tempat kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk lebih produktif, sehingga hipotesis pertama (H1) mendapat dukungan dan

dinyatakan diterima. Secara manajerial hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dilano et al. (2022), Sulistyawati & Syamsuddin, (2025), Maharani & Amran, (2025), Grecius et al. (2025), serta Diputra & Rijanti, (2025) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b. Pengujian Hipotesis (H2)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bersifat positif dan signifikan dengan *original sample* = 0,298, *t-statistic* = 3,112 , *p-value* = 0,002. Sehingga semakin baik kondisi lingkungan kerja di tempat kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk lebih produktif, sehingga hipotesis kedua (H2) mendapat dukungan dan dinyatakan diterima. Secara manajerial hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dilano et al. (2022), Sulistyawati & Syamsuddin, (2025), serta Diputra & Rijanti, (2025) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

c. Pengujian Hipotesis (H3)

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan bersifat positif dan signifikan dengan *original sample* = 0,393, *t-statistic* = 4,552, *p-value* = 0,000. Sehingga semakin karyawan merasa puas di tempat kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk lebih produktif, sehingga hipotesis ketiga (H3) mendapat dukungan dan dinyatakan diterima. Secara manajerial hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dilano et al. (2022), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Prospera Asset Management dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS), dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Peningkatan keseimbangan kehidupan kerja berkaitan paling kuat dengan kenaikan produktivitas, artinya kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, dukungan atasan terhadap kebutuhan keluarga, dan opsi kerja jarak jauh dapat meningkatkan output, ketepatan penyelesaian tugas, dan inisiatif karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Perbaikan aspek fisik, seperti ergonomi, pencahayaan, dan teknologi, serta aspek nonfisik, seperti komunikasi dan dukungan supervisor, berkontribusi terhadap peningkatan fokus dan akurasi kerja. Investasi secara bertahap pada fasilitas dan iklim sosial kerja dapat mendukung produktivitas

dalam jangka panjang. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, menerima kompensasi dan kesempatan pengembangan yang memadai, serta memiliki hubungan kerja yang baik, produktivitas meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem penghargaan, jalur karier, dan penilaian yang adil.

Manajemen dan tim HR sebaiknya menerjemahkan temuan penelitian ini menjadi kebijakan nyata dengan memperkuat *work-life balance* melalui fleksibilitas jam kerja dan opsi *hybrid* yang jelas, sekaligus menata ulang program penghargaan dan jalur karier agar karyawan merasa dihargai. Perbaikan lingkungan fisik dan teknologi, seperti pencahayaan, ergonomi, perangkat, dan akses sistem, perlu dianggarkan secara bertahap melalui uji coba selama 3–6 bulan pada satu divisi, kemudian dilakukan pengukuran terhadap perubahan produktivitas dan kepuasan sebelum kebijakan diperluas. Atasan langsung diharapkan menjadi agen perubahan dengan memperoleh pelatihan untuk memberikan dukungan praktis (*family-supportive supervision*), melakukan *check-in* secara rutin terkait beban kerja, serta memberikan umpan balik dan pengakuan secara konsisten. Pendekatan kepemimpinan yang komunikatif dan empatik dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dan mengurangi hambatan operasional sehari-hari. Dalam implementasi sehari-hari, karyawan didorong untuk berpartisipasi secara aktif, memanfaatkan pelatihan manajemen waktu, menggunakan fasilitas *work-life balance* yang tersedia, serta menyampaikan masukan melalui kanal resmi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperbesar jumlah sampel, memperluas cakupan perusahaan, dan mempertimbangkan desain longitudinal atau variabel tambahan, seperti kepemimpinan strategis dan beban kerja, untuk menguji mekanisme kausal secara lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.

Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. *Journal of World Business, 51*(1), 103–114. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.10.002

Dilano, J., Sihombing, R., & Dhillon, G. (2022). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada generasi milenial di Gading Serpong). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE), 3*(2). https://doi.org/10.32585/jbfe.v3i2.4270

Diputra, F. K., & Rijanti, T. (2025). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities, 8*(3), 4648–4664. https://doi.org/10.24815/jr.v8i3.48716

Fabanyo, N., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (n.d.). Pengaruh work-life balance terhadap peningkatan employee performance melalui employee engagement dan job satisfaction sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 12*(2).

Fitriani, I., Hasanudin, & Arman Jaya. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z dengan mediasi stres kerja: The influence of work environment and work-life balance on Generation Z employee job satisfaction with work stress mediation. *Jurnal Multidisiplin, 1*(4), 245–260. https://doi.org/10.70963/jm.v1i4

Grecius, K., Gombo, C., Mario, A., Djong, R., Faskahariyanto, K., & Nugroho, T. (2025). Pengaruh work-life balance dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z PT Rumah Atsiri Indonesia dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan, 10*(1), 171–189. https://doi.org/10.36587/probank.v10i1.1933

Lestari, L. M. A., Santoso, R. A., & Baskoro, H. (2024). Upaya peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Mahavhira Lintas Raya. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, 2*(3), 276–286. https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i3.1233

Maharani, A. P., & Amran, A. (2025). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada CV XYZ di Kota Bandung). *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting, 3*(1), 1–4. https://doi.org/10.59923/assets.v3i1.378

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Noe, R. A. (2006). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (5th ed.). McGraw-Hill.

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 9*(2), 152–159. https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794

Ramli, N., Abbas, A., & Bangsawan, A. A. (2021). Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Reski Laifasto. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, 5*(1), 349–353. https://doi.org/10.36312/jisip.v5i1.1715

Sabid, N. A., & Fitrianingrum, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 6*(2), 317–335. https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4623

Setiawan, S. B. A., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. FA Chemical. *ECo-Buss, 8*(1), 447–460. https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2775

Sulistyawati, A., & Syamsuddin, R. A. (2025). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Serim Indonesia Tangerang: The influence of work-life balance and work environment on employee performance at PT Serim Indonesia Tangerang. *JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara, 2*(4), 6466–6477. https://jicnusantara.com/index.php/jicn