

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, kepuasan kerja menjadi aspek krusial yang sangat mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan pengembangan karier (Hanaysha, 2021). Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap produktivitas, retensi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara global, kepuasan kerja telah menjadi fokus utama penelitian karena pengaruhnya terhadap produktivitas, retensi karyawan, dan keberlanjutan organisasi. Menurut laporan Gallup's State of the Global Workplace 2023, hanya sekitar 23% karyawan di seluruh dunia merasa benar-benar terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka, dengan negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Jepang, dan negara-negara Eropa cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dibandingkan negara berkembang, meskipun masih menghadapi tantangan seperti tekanan kerja dan ekspektasi yang tinggi.

Di Indonesia, tingkat kepuasan kerja menunjukkan variasi yang signifikan dibandingkan dengan negara-negara maju. Survei Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023 oleh PwC menyebutkan bahwa 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka, menempatkan Indonesia di peringkat kedua di Asia Pasifik setelah Thailand (79%). Namun, survei lain dari Jobstreet Indonesia pada 2014 menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas, terutama karena ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan (54%) dan kurangnya keseimbangan kehidupan kerja (work-life

balance) (85%). Data terbaru dari GoodStats (2024) menunjukkan perbaikan, dengan 64,9% pekerja Indonesia merasa puas, didorong oleh makna pekerjaan dan peluang kreativitas. Namun, faktor seperti fleksibilitas kerja (36,62% merasa dapat memilih waktu kerja) dan otonomi tempat kerja (38,84%) masih menjadi kelemahan dibandingkan negara maju.

Sebaliknya, negara-negara maju seperti Jepang, Korea Selatan, dan Hong Kong menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah di Asia (29%-45%), sebagian karena budaya kerja yang kompetitif dan ekspektasi tinggi. Namun, negara-negara maju di Eropa, seperti yang diungkapkan dalam beberapa diskusi, memiliki sistem kesejahteraan karyawan yang lebih mapan, didukung oleh kebijakan pemerintah dan perusahaan yang berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja, tunjangan sosial, dan peluang pengembangan karier. Di Indonesia, tantangan seperti upah minimum yang relatif rendah, terutama di sektor informal (66,36% pekerja wanita pada 2021), serta kurangnya kesempatan promosi dan fleksibilitas kerja, memperlebar kesenjangan kepuasan kerja dibandingkan negara maju.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan dengan harapan dapat memberikan wawasan yang komprehensif bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Salah satu indikator penting dari kesejahteraan karyawan adalah kepuasan kerja, yaitu sejauh mana seseorang merasa senang dan terpenuhi dalam pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga terhadap retensi, komitmen, dan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan (Hanaysha, 2021).

Peneliti melakukan pra-riset kepada 30 Karyawan Tetap PT Astrido Pacific Finance melalui *google* formulir guna untuk memperkuat dan melihat gambaran mengenai kepuasan kerja pada PT Astrido Pacific Finance.

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase	
			Ya	Tidak
1	Saya memiliki pekerjaan sesuai dengan yang saya inginkan	30	73%	27%
2	Saya merasa senang dapat bekerja di perusahaan saat ini	30	70%	30%
3	Upah yang saya terima sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	30	47%	53%
Total			63%	37%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

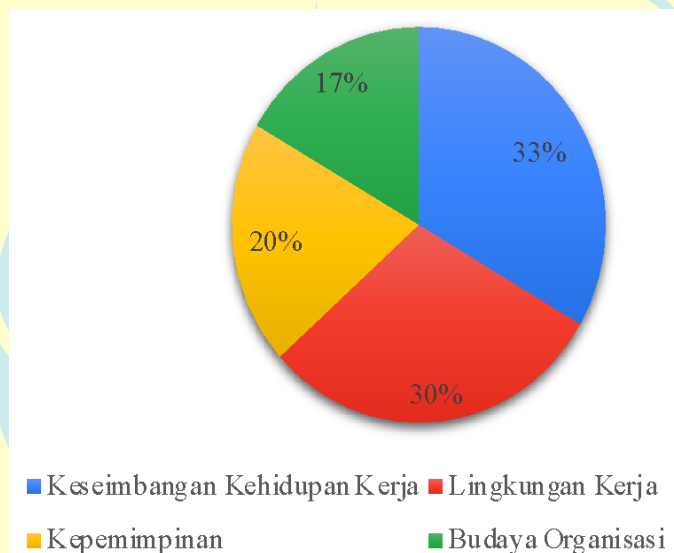
Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra riset kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa 30 karyawan PT Astrido Pacific Finance sebesar 73% sudah memiliki pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan namun sebanyak 27% tidak merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan yang diinginkan. Adapun sebanyak 70% karyawan merasa senang dapat bekerja di PT Astrido Pacific Finance. Sedangkan 30% lainnya merasa tidak senang bekerja di PT Astrido Pacific Finance. Selain itu, sebanyak 47% dari 30 karyawan menyatakan bahwa upah yang diterima saat ini sudah sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Namun 53% atau lebih banyak menyatakan bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaannya. Secara garis besar 63% karyawan sudah merasakan kepuasan kerja di PT Astrido Pacific Finance. Namun yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah 37% yang tidak merasakan kepuasan kerja di PT Astrido Pacific Finance terlebih riset ini merupakan riset awal dan belum final yang hanya disebar pada 30 karyawan belum seluruhnya, maka masih ada kemungkinan nilai kepuasan akan naik atau bahkan nilai tidak puas yang akan meningkat.

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, keterlibatan kerja (*employee engagement*) yang kuat, serta cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih besar (Putra & Riyanto, 2020). Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam mengurangi tingkat stres, konflik internal, dan angka *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu

memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, peneliti melakukan pra riset berupa kuesioner kepada 30 karyawan di PT Astrido Pacific Finance. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Pra riset faktor yang memengaruhi kepuasan kerja



Gambar 1.1 Pra riset faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra riset, dua faktor utama yang terbukti memengaruhi kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja. Sebanyak 33% responden memilih keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sebanyak 30% responden memilih lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Work Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana individu mampu membagi waktu, perhatian, dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan

dalam aspek ini seringkali menimbulkan stres, kelelahan, dan akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja (Putri & Tamsah, 2021). Karyawan yang tidak memiliki waktu cukup untuk keluarga, hobi, dan istirahat cenderung mengalami burnout yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Fenomena saat ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi perhatian utama bagi banyak perusahaan, terutama setelah pandemi COVID-19 yang mengubah pola kerja karyawan. Banyak perusahaan mulai menerapkan sistem kerja fleksibel, *hybrid working*, atau kebijakan kesejahteraan karyawan untuk memastikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh McKinsey (2022), sebanyak 70% karyawan global menganggap *Work life Balance* sebagai faktor utama dalam memilih tempat kerja. Di Indonesia, laporan dari Korn Ferry (2023) menunjukkan bahwa 65% karyawan merasa bahwa mereka mengalami stres kerja akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja mereka.

Dalam beberapa tahun terakhir, tantangan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja semakin meningkat, terutama akibat tuntutan kerja yang semakin kompleks dan perubahan pola kerja pascapandemi. Beberapa permasalahan utama yang dihadapi karyawan dalam mencapai *Work life Balance*. Banyak perusahaan menerapkan target yang tinggi dan menuntut karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja normal. Berdasarkan laporan Korn Ferry (2023), sekitar 60% karyawan di Indonesia melaporkan bahwa mereka sering bekerja lembur tanpa kompensasi yang memadai. Hal ini menyebabkan meningkatnya tingkat stres dan kelelahan karyawan. Meskipun banyak perusahaan mulai menerapkan sistem kerja hybrid, masih banyak karyawan yang tidak mendapatkan fleksibilitas yang cukup dalam mengatur waktu kerja mereka. Beberapa perusahaan masih mempertahankan sistem kerja konvensional yang kurang adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Perkembangan teknologi juga menyebabkan karyawan terus terhubung dengan

pekerjaan mereka melalui email, pesan instan, dan platform kerja digital, bahkan di luar jam kerja. Survei dari *Harvard Business Review* (2021) menunjukkan bahwa 70% pekerja merasa sulit untuk benar-benar "memutuskan hubungan" dari pekerjaan mereka setelah jam kerja berakhir.

Salah satu permasalahan yang masih sering dihadapi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan tugas mereka. Menurut laporan dari *World Economic Forum* (2022), sebanyak 43% pekerja global mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan beban kerja dengan kehidupan pribadi akibat kurangnya keterampilan manajemen waktu dan keterampilan digital. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Grant et al. (2020) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan keterampilan kerja yang kurang memadai cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi, yang berujung pada ketidakseimbangan *Work life Balance* serta penurunan kepuasan kerja. Peneliti juga melakukan riset awal dari keseimbangan kehidupan kerja di PT Astrido Pacific Finance, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Riset Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase	
			Ya	Tidak
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas lain di luar pekerjaan	30	87%	13%
2	Pekerjaan tidak menghalangi hobi atau kepentingan pribadi saya	30	87%	13%
3	Saya sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik, tidak merasa terbebani	30	83%	17%
Total			86%	14%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra riset keseimbangan kehidupan kerja yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa 30 karyawan PT Astrido Pacific Finance sebesar 87% sudah memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas lain di luar pekerjaan namun sebanyak 13% tidak merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan yang diinginkan. Adapun sebanyak 87% karyawan merasa pekerjaannya di PT Astrido Pacific Finance tidak

menghalangi hobi atau kepentingan pribadi mereka. Sedangkan 13% lainnya merasa pekerjaan saat ini menghalangi hobi atau kepentingan pribadi mereka. Selain itu, sebanyak 83% dari 30 karyawan menyatakan sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik dan tidak merasa terbebani. Namun 17% atau lebih banyak menyatakan bahwa tidak sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik dan tidak merasa terbebani. Secara garis besar 86% karyawan sudah merasakan keseimbangan kehidupan kerja di PT Astrido Pacific Finance. Namun yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah 14% yang tidak merasakan kepuasan kerja di PT Astrido Pacific Finance terlebih riset ini merupakan riset awal dan belum final yang hanya disebar pada 30 karyawan belum seluruhnya, maka masih ada kemungkinan nilai kepuasan akan naik atau bahkan nilai tidak puas yang akan meningkat.

Menurut Putri & Aisyah (2021), *Work life Balance* yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan hidup cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan kualitas kerja, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Handayani & Rachmawati (2020) juga menunjukkan bahwa program fleksibilitas kerja yang mendukung *Work life Balance*, seperti jam kerja fleksibel dan kebijakan kerja dari rumah (remote work), terbukti meningkatkan kepuasan kerja terutama di kalangan generasi milenial.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, Lingkungan kerja yang positif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja. Faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari atasan, serta fasilitas kerja yang memadai berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2020). Studi dari *Harvard Business Review* (2021) menemukan bahwa 78% karyawan lebih produktif ketika bekerja dalam lingkungan yang positif dan mendukung.

Riset menunjukkan bahwa karyawan mengharapkan lebih banyak fleksibilitas, dukungan psikologis, dan keterlibatan yang lebih tinggi dari manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap tantangan baru (Juharudin & Perkasa, 2024). Selain itu, meningkatnya kesadaran akan kesehatan mental di tempat kerja juga menekankan pentingnya aspek psikologis dari lingkungan kerja (Hutagalung, 2024). Saat ini banyak perusahaan mulai menyediakan program kesejahteraan karyawan, ruang kerja fleksibel, dan manajemen yang lebih partisipatif untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Peneliti melakukan pra-riset kepada 30 Karyawan Tetap PT Astrido Pacific Finance melalui *google* formulir guna untuk memperkuat dan melihat gambaran mengenai lingkungan kerja pada PT Astrido Pacific Finance.

Tabel 1.3 Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase	
			Ya	Tidak
1	Saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja	30	83%	17%
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	30	80%	20%
3	Perusahaan memberikan fasilitas peralatan kerja yang mendukung	30	77%	23%
Total			80%	20%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra riset lingkungan kerja yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa 30 karyawan PT Astrido Pacific Finance sebesar 83% sudah merasa aman dan nyaman dalam bekerja di PT Astrido Pacific Finance namun sebanyak 17% tidak merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Adapun sebanyak 80% karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerjanya di PT Astrido Pacific Finance. Sedangkan 20% lainnya merasa tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerjanya. Selain itu, sebanyak 77% dari 30 karyawan menyatakan bahwa PT Astrido Pacific Finance telah memberikan fasilitas peralatan kerja yang mendukung. Namun 23% atau lebih banyak menyatakan bahwa PT Astrido Pacific Finance tidak

memberikan fasilitas peralatan kerja yang mendukung. Secara garis besar 80% karyawan sudah merasakan lingkungan kerja yang baik di PT Astrido Pacific Finance. Namun yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah 20% yang tidak merasakan kepuasan kerja di PT Astrido Pacific Finance terlebih riset ini merupakan riset awal dan belum final yang hanya disebar pada 30 karyawan belum seluruhnya, maka masih ada kemungkinan nilai kepuasan akan naik atau bahkan nilai tidak puas yang akan meningkat.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menumbuhkan semangat kerja, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Winata, 2022). Menurut penelitian terbaru, lingkungan kerja yang sehat dan positif memiliki pengaruh langsung terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Wibowo & Supriyanto, 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung—misalnya adanya konflik antar individu, kurangnya fasilitas, atau kepemimpinan yang otoriter—dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan semangat kerja, hingga meningkatkan tingkat *turnover* (Hanaysha, 2021).

PT Astrido Pacific Finance sebagai salah satu perusahaan di sektor keuangan memiliki tantangan tersendiri dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja serta lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawannya. Dengan tuntutan kerja yang tinggi dan target yang ketat, banyak karyawan mengalami tekanan kerja yang berlebihan, yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Beberapa karyawan merasa sulit untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara faktor lingkungan kerja seperti tekanan dari atasan, budaya kerja, serta fasilitas pendukung juga memainkan peran penting dalam menentukan kenyamanan dan kepuasan kerja mereka. Untuk mengatasi permasalahan yang ada, perusahaan dapat menerapkan kebijakan kerja fleksibel yang lebih jelas, menyediakan program kesejahteraan mental bagi karyawan, serta

meningkatkan budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astrido Pacific Finance. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menciptakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan utama sebagai berikut:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astrido Pacific Finance?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astrido Pacific Finance?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astrido Pacific Finance?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astrido Pacific Finance.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astrido Pacific Finance.

3. Untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astrido Pacific Finance.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi PT Astrido Pacific Finance dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan melalui kebijakan yang lebih efektif.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

1.5 Keterbaruan Penelitian

Penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.4 Keterbaruan Penelitian

Penelitian Sebelumnya	Penelitian ini
Penelitian mengenai:	Penelitian ini mengembangkan konsep dan
1. Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). <i>The Impact Work life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia.</i>	model yang terintegrasi secara keseluruhan dari variabel keseimbangan kehidupan kerja (<i>work life balance</i>) dan lingkungan kerja (<i>work environment</i>) terhadap kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) yang telah dilakukan
2. Mohamud, F. A. S. (2021). <i>Effect of Work life Balance on Job Satisfaction of Female</i>	penelitian sebelumnya secara terpisah.

Employee in Health Sector, Mogadishu, Somalia.

3. 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).
4. Siahaan, R. (2022). *Effect Of Work Environment On Employee Satisfaction With Work Communication As Intervening Variable*.
5. Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). *The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction*.
6. Mukson, & Lubis, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
7. Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., & Narimawati, U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raya Azura Persada.

Penelitian mengenai:

1. Rahmani, T. A., & Nurnida, I. (2022). Pengaruh *Work life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia.
2. Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado.
3. Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *Work life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Objek dari penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan pembiayaan konsumen yaitu PT Astrido Pacific Finance Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan. Selain itu, PT Astrido Pacific Finance Jakarta sebagai perusahaan pembiayaan konsumen tentunya memiliki hubungan yang erat dengan kondisi ekonomi

-
- Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS saat ini dalam mendukung pertumbuhan Lavalette Malang Tahun 2016). ekonomi dan menjaga stabilitas keuangan.
4. Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020).
Pengaruh *Work Life Balance* dan
Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom
Regional III Jawa Barat.
-

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

