

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia telah mengalami revolusi industri baru 4.0 dimana yang menjadi peran utama dalam kehidupan manusia adalah teknologi informasi. Menurut (Findriyani, 2021) karena pesatnya perkembangan teknologi informasi saat ini dan daya saing komersial yang semakin luas, sumber daya manusia dituntut harus selalu meningkat dan maju mengikuti kemajuan zaman saat ini. (Susan, 2019) mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia di perusahaan terbilang penting karena aset terbesar perusahaan ialah sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia yang baik menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, dan untuk menciptakannya maka perusahaan wajib mengendaikan sumber daya manusianya dengan baik.

Menurut (Haryadi et al., 2022) manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengevaluasi kebutuhan karyawan dan mengoptimalkannya dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang memuaskan, penugasan yang tepat dan pemberian isentif yang sesuai. Cara ini digunakan agar karyawan merasa puas dan menjalankan pekerjaannya dengan optimal. Karyawan yang puas pada pekerjaannya biasanya menampilkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Meningkatnya jumlah aspek yang berkaitan dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin besar tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan.

Agar kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan yang dimiliki karyawan tinggi maka penting untuk menciptakan kepuasan kerja (Yasa & Dewi, 2018). (Saputra & Mahaputra, 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah indikator penilaian yang mendeskripsikan kondisi seseorang pada lingkungan dan sikapnya ditempat kerja. Kepuasan kerja disebabkan adanya respon yang diterima seseorang mengenai lingkungan yang berhubungan dengan psikologis dalam suatu perusahaan. Pemenuhan kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional karyawan yang mencakup perasaan dari baik ke negatif, namun kepuasan kerja

juga dapat diindikasikan sebagai sesuatu yang baik tentang pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja (Adamopoulos & Syrou, 2022).

Diantara banyak industri yang berkembang saat ini industri televisi merupakan salah satunya. Banyaknya persaingan terhadap sesama membuat setiap stasiun TV berlomba untuk menunjukkan eksistensinya. PT Televisi Transformasi Indonesia (Trans TV) adalah satu dari banyaknya perusahaan di bidang pertelevisian. Untuk merubah tingkat eksistensi perusahaan, tuntutan terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang kompeten semakin mendesak.

Maka dari itu, Trans TV membuat manajemen yang solid dengan budaya perusahaan “*good corporate governance*” untuk membuat perubahan yang mendasar dalam segi perencanaan sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menggunakan teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap suatu perubahan teknologi. Oleh karena itu, saat ini tidak sedikit karyawan dituntut oleh Trans TV untuk bergerak maju dan berkembang secara proaktif, sehingga nantinya potensi yang dimiliki akan berkembang secara maksimal.

Dalam menjalankan usahanya, Trans TV mengandalkan sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal. Menurut (Pramita & Goh, 2022) hasil kerja akan optimal apabila kepuasan kerja karyawan dikelola dengan baik, maka dari itu kepuasan karyawan menjadi hal penting yang selalu diperhatikan perusahaan. Trans TV berharap karyawan yang mereka miliki mendapatkan kepuasan kerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mereka lakukan selama ini. Apabila karyawan puas maka hasil kerja yang diciptakan akan optimal dan berpengaruh kepada tingkat eksistensi perusahaan. Namun demikian, untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan di Trans TV maka dilakukan pra-survey dengan cara menyebar kuesioner yang berisikan mengenai indikator kepuasan kerja kepada 20 karyawan pada divisi produksi.

**Tabel 1. Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai merasa puas terhadap gaji yang diberikan	6	30%	14	70%
2	Apakah pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan	15	75%	5	25%
3	Apakah atasan menasehati dengan baik apabila ada kesalahan dalam bekerja	5	25%	15	75%
<b>TOTAL</b>			<b>43%</b>		<b>57%</b>

Sumber : Data diolah, 2022

Meninjau temuan pra-survey, data yang ada belum dapat memenuhi harapan perusahaan, hal ini di sebabakan karena sebesar 57% karyawan merasa tidak puas terhadap gaji, pekerjaan, maupun pengawasann dengan presentase gaji 70%, pekerjaan 25%, serta pengawasan 75%. Dalam wawancara dengan Kepala Departemen Produksi, Ibu Christin M. N. Sihombing mengatakan faktor yang masih menjadi kendala dalam membangun kepuasan kerja karyawan khususnya di divisi produksi adalah dalam hal pemberian gaji, pemberian gaji di Trans TV berdasarkan pada pekerjaan yang dilakukannya, apabila mereka melakukan pekerjaan yang memegang tanggung jawab tinggi maka gaji yang didapatkan juga tinggi, jadi Trans TV sulit untuk mencapai tingkat kepuasan gaji mereka karena gaji yang ada telah disesuaikan dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, saat ini masih ada faktor lain yang menjadi penghambat kepuasan kerja di Trans TV. Salah satunya yaitu *work-life balance*.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat dilihat bahwa terjadi ketidakpuasan karyawan Trans TV terhadap gaji, pekerjaan karyawan, dan pengawasan yang diberikan oleh Trans TV. Apabila ketidakpuasan ini selalu dibiarkan, maka akan berakibat turunnya kinerja karyawan (Tirtowaluyo & Turagan, 2022). Selain gaji, *work-life balance* juga menimbulkan ketidakpuasan di Trans TV. *Work-life balance* merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Ariska et al., 2022). Dalam pendapat (Muliawati & Frianto, 2020) *work-life balance* pada seseorang merujuk pada seseorang yang memiliki waktu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya.

Meizha Nabila Putri, 2022

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA FISIK, STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA DIVISI PRODUKSI PT TELEVISI TRANSFORMASI INDONESIA)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)

Menurut (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) konsep *work-life balance* mempunyai arti yang luas melibatkan penetapan prioritas antara pekerjaan dengan kehidupan. Kinerja karyawan akan berkualitas ketika *work-life balance* berada ditingkat kepuasan yang tinggi. Dalam proses peningkatan kepuasan kerja, perusahaan perlu mengaplikasikan *work-life balance*, hal ini dikarenakan perusahaan perlu memahami bahwa karyawan tidak hanya memiliki masalah dalam pekerjaannya saja, tetapi juga dari luar pekerjaannya (Rondonuwu, 2018). Banyak perusahaan mencoba mengimplementasikan *work-life balance* dalam upaya memenuhi kepuasan kerja, salah satunya adalah Trans TV. Penelitian pra-survey dengan cara yang sama seperti kepuasan kerja dilakukan untuk melihat apakah penerapan *work-life balance* sudah terjadi secara maksimal di Trans TV.

**Tabel 2. Hasil Pra-Survey Work-Life Balance**

No	Pertanyaan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai mudah mengatur waktu untuk kehidupan pribadi ?	8	40%	12	60%
2	Apakah pegawai tetap profesional dalam bekerja meskipun terdapat konflik pribadi ?	3	15%	17	85%
3	Apakah pegawai memiliki waktu untuk melakukan aktivitas pribadi ?	4	20%	16	80%
<b>TOTAL</b>			<b>25%</b>		<b>75%</b>

Sumber : Data diolah, 2022

Meninjau hasil pra-survey *work-life balance*, diduga sebesar 75% karyawan divisi produksi PT Televisi Transformasi Indonesia merasa tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadinya, dimana 12 dari 20 karyawan merasa sulit mengatur untuk kehidupan pribadi, kemudian 17 karyawan merasa tidak profesional dalam bekerja saat terjadi konflik pribadi, dan 16 karyawan merasa tidak adanya waktu yang tersedia untuk karyawan melakukan aktivitas pribadi. Dalam wawancara bersama Kepala Departemen Produksi, Ibu Christin M. N. Sihombing mengatakan bahwa penerapan *work-life balance* pada Trans TV adalah sebagai bentuk perhatian yang diberikan perusahaan agar dapat memberikan kepuasan kerja karyawannya. Namun, Trans TV memiliki kendala dalam menerapkan *work-life balance*, kendalanya adalah masih banyak karyawan

Meizha Nabila Putri, 2022

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA FISIK, STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA DIVISI PRODUKSI PT TELEVISI TRANSFORMASI INDONESIA)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)

yang belum paham mengenai konsep *work-life balance*. Karyawan merasa mengaplikasikan *work-life balance* adalah suatu kesempatan untuk membawa semua kehidupan pribadi ke dalam sebuah pekerjaan, selain itu penerapan *work-life balance* di trans tv didukung dengan adanya fleksibilitas jam kerja namun dengan adanya jam kerja yang fleksibel banyak karyawan yang merasa bahwa atasan mereka kerap memberikan tugas melewati waktu efektif bekerja karyawan, sehingga hal tersebut menimbulkan adanya ketidakseimbangan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dan apabila terjadinya ketidakseimbangan akan berdampak kepada ketidakpuasan kerja (Fatmawati & Irbayuni, 2021).

Menurut (Runtu et al., 2022) terciptanya *work-life balance* yang baik dapat didukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Adapun menurut (Sari, 2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika lingkungan kerja fisik dan non fisiknya baik. Kepribadian yang dimiliki suatu perusahaan adalah lingkungan kerja (Nurdin & Djuhartono, 2021). Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekeliling karyawan (Wahyudi et al., 2022). Kondusifnya lingkungan kerja akan memberikan kenyamanan dan memungkinkan karyawan bekerja dengan baik (Nabawi, 2019).

Lingkungan yang ada di sekeliling karyawan akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga output yang dihasilkan akan maksimal (Sulistiyawati et al., 2022). Agar karyawan memberikan hasil yang maksimal, perusahaan seharusnya mampu memberikan lingkungan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Menurut (Ardianti et al., 2018) lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik yang ditangani dengan baik akan membantu perusahaan dalam memberikan karyawan semangat kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan yang dimiliki karyawan, begitupun sebaliknya. Karyawan dalam bekerja harus didukung dengan kondisi lingkungan kerja fisik karena mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022).

**Tabel 3. Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pertanyaan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai merasa nyaman dengan bising suara yang ada?	9	45%	11	55%
2	Apakah pegawai merasa suhu udara sesuai dan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja ?	14	70%	6	30%
3	Apakah pegawai merasa ruangan yang ditempati memiliki luas yang cukup dan nyaman ?	5	25%	15	75%
<b>TOTAL</b>			<b>47%</b>		<b>53%</b>

Sumber : Data diolah, 2022

Lingkungan kerja fisik pada divisi produksi Trans TV dapat dikatakan belum memberikan karyawan kepuasan. Hal ini disampaikan dari hasil pra-survey yang menyatakan bahwa 53% karyawan merasa bahwa lingkungan kerja fisik yang ada tidak memberikan kenyamanan, sehingga karyawan sulit fokus dalam bekerja. Dimana 11 karyawan mengatakan tidak nyaman terhadap bising suara yang ada, diikuti dengan 6 karyawan yang merasa tidak nyaman terhadap suhu udara, dan 15 karyawan merasa tidak nyaman dengan luas ruangan yang ada disana.

Berdasarkan hasil survey tersebut, dapat dikatakan bahwa Trans TV masih memiliki tugas untuk memperbaiki situasi lingkungan kerja fisik pada divisi produksi untuk menciptakan kepuasan kerja yang maksimal, karena apabila tidak diperbaiki maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Selain lingkungan kerja fisik, faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah stres kerja (Putra et al., 2022). Menurut (Chandra et al., 2021) stres kerja ialah tekanan perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam menyambangi pekerjaan baik secara fisik maupun psikis. Stres yang dialami karyawan biasanya berasal dari lingkungan kerjanya (Lahat & Santosa, 2018). Kondusifnya lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan bersamaan dengan penurunan tingkat stres kerja.

Gejala fisik dan psikis adalah dampak negatif dari adanya stres kerja (Aldi & Susanti, 2019). Stres yang dialami oleh karyawan merupakan beban kerja yang dirasa terlalu berat, terdesaknya waktu kerja, dan pengawasan kerja yang rendah. Stres yang dialami karyawan akan merugikan perusahaan karena berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam pendapat (Handayani & Daulay, 2021) gejala stres akibat beban kerja yang berat meliputi emosi yang tidak menentu, gelisah, sulit tidur, khawatir, gugup, dan tekanan darah tinggi.

Menurut (Hendrawan et al., 2018) stres adalah respons terhadap bahaya. Apabila karyawan merasakan bahaya, secara langsung tubuh akan mereaksi. Dalam pendapat (Wati & Artha Wibawa, 2022) karyawan yang merasakan stres ditempat kerja maka akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja, dan apabila stres kerja tidak ditangani dengan efektif dan efisien maka akan berdampak besar terhadap kinerja perusahaan (Monaliza et al., 2022). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan mengelola stres kerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Pra-Survey Stres Kerja**

No	Pertanyaan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai merasa beban kerja yang diberikan berlebihan ?	12	60%	8	40%
2	Apakah pegawai memiliki tanggungjawab diluar dari kemampuan ?	15	75%	5	25%
3	Apakah pegawai merasa ada persaingan yang tidak sehat antar karyawan ?	14	70%	6	30%
<b>TOTAL</b>		<b>68%</b>		<b>32%</b>	

Sumber : Data diolah, 2022

Melihat hasil pra-survey yang disebar kepada 20 karyawan divisi produksi, dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan Trans TV tergolong masih tinggi. Hal ini dibuktikan adanya 68% karyawan yang merasa stres terhadap tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi. Dimana 12 karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, kemudian 15 dari 20 karyawan merasa tanggungjawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Lalu, ada 14 karyawan merasakan adanya persaingan tidak sehat antara karyawan. Berdasarkan jawaban hasil pra survey diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja

Meizha Nabila Putri, 2022

*PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA FISIK, STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA DIVISI PRODUKSI PT TELEVISI TRANSFORMASI INDONESIA)*

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)

karyawan Trans TV masih tergolong tinggi, dan menjadi masalah yang harus diselesaikan, karena jika tidak akan menimbulkan reaksi ketidakpuasan karyawan akibat dari stres kerja yang tidak terkendali.

Dalam menghadapi berbagai masalah yang ada pada perusahaan, *work-life balance* merupakan hal yang harus diperhitungkan, karena *work-life balance* berkaitan langsung dengan kepuasan kerja. Hal ini searaha dengan penelitian (Rahmani & Nurnida, 2022) yang mengatakan kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh *work-life balance*. Hal ini menandakan kepuasan kerja meningkat seiring dengan meningkatna *work-life balance*. Namun, menurut (Endeka et al., 2020) kepuasan kerja dan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Ini berarti bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh tingkat *work-life balance*.

*Work-life balance* karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena jika karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang sehat akan membuat karyawan memiliki keinginan untuk cepat pulang dan menimbulkan adanya ketidakseimbangan dalam kehidupan dan bekerja. Apabila kejadian tersebut dibiarkan secara berulang maka akan berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja. Oleh sebab itu lingkungan kerja baik fisik dan non fisik ialah faktor penting yang perlu diperhatikan, karena berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Runtu et al., 2022) yang menyebutkan lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun pendapat berbeda disampaikan oleh (Ayuhana et al., 2018) lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Lingkungan kerja yang tidak diatasi dengan baik akan berpengaruh terhadap stres kerja (Lahat & Santosa, 2018), dan stres kerja yang tidak dikelola oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini searah dengan pendapat Marwan Mohamed Abdeldayem *et al* (2021) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada stres kerja. Hal ini berarti karyawan cenderung puas dengan pekerjaan yang memicu stres. Namun, menurut penelitian yang disampaikan (Waruwu, 2018) menyatakan tidak ditemukan pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja.

**Meizha Nabila Putri, 2022**

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA FISIK, STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA DIVISI PRODUKSI PT TELEVISI TRANSFORMASI INDONESIA)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]



Berdasarkan research gap di atas serta fenomena yang ada pada Perusahaan PT Televisi Transformasi Indonesia , maka kesimpulan yang dapat dibuat yaitu peneliti ingin melakukan penelitian lebih dalam mengenai variabel *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja, serta kepuasan kerja. Dari pernyataan tersebut peneliti akan mengambil topik dengan judul penelitian **“Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Produksi PT Televisi Transformasi Indonesia)”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas dihasilkan rumusan penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan divisi produksi PT Televisi Transformasi Indonesia.
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan divisi produksi PT Televisi Transformasi Indonesia.
3. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan divisi produksi PT Televisi Transformasi Indonesia.
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan divisi produksi PT Televisi Transformasi Indonesia.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas dihasilkan tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan divisi produksi PT Televisi Transformasi Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan divisi produksi PT Televisi Transformasi Indonesia.

3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan divisi produksi PT Televisi Transformasi Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh secara simultan *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan divisi produksi PT Televisi Transformasi Indonesia.

#### 1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dijelaskan diatas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu :

##### 1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini dimaksudkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu baru mengenai pengetahuan manajemen dalam konsentrasi sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja dan semua aspek yang relevan lainnya. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sumber untuk penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Perusahaan dan Organisasi

Dimaksudkan dapat menjadi acuan bagi organisasi maupun perusahaan untuk memperdalam dan mengelola *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Selain itu dapat membantu perusahaan meretensi sumber daya yang diproyeksikannya, serta membantu meningkatkan loyalitas perusahaan.

###### b. Bagi Peneliti

Dimaksudkan dapat mengaplikasikan ilmu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang didapat pada saat perkuliahan. Serta dapat dijadikan bahan untuk memperluas pengetahuan mengenai pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

###### c. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini dimaksudkan dapat memberi kontribusi dan acuan dalam pengembangan teori mengenai pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, stres kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan.