

ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN BERDASARKAN STRES KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

Elviana. T

STIE YPUP MAKASSAR

Email: telyiana632@gmail.com

Helmy Syamsuri

STIE YPUP MAKASSAR

Email: chemysyamsuri@gmail.com

Harry Yulianto

STIE YPUP MAKASSAR

Email: harryyulianto.stieypup@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether work stress and work-life balance influence employee job satisfaction at the South Sulawesi Provincial Environment and Forestry Agency. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data collection techniques in this study use questionnaires and documentation. The sample was selected using the Slovin formula, comprising 54 employees with a margin of error of 10%. The results of this study indicate that, partially, work stress (X_1) does not significantly influence job satisfaction, with a regression coefficient of 0.054 and a significance value of $0.728 > 0.05$. Work-life balance (X_2) has a positive and significant effect on job satisfaction with a coefficient value of 0.387 and a significance value of $0.001 \text{ } 3.18$ and a significance level of $0.002 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.219, indicating that work stress and work-life balance together explain 21.9% of the variation in job satisfaction, while the remaining 78.1% is influenced by other variables outside the scope of this study. This suggests that work stress does not have a significant impact, whereas work-life balance is the dominant factor influencing employee job satisfaction. Therefore, an evaluation of work stress is necessary to optimally support employee job satisfaction.

Keywords: work stress, work-life balance, job statisfaction



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis linear berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 54 pegawai dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,054 dan nilai signifikansi $0,728 > 0,05$. Keseimbangan kehidupan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,387 dan nilai signifikansi $0,0013,18$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,219 hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 21,9% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja belum memberikan dampak signifikan sedangkan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu diperlukan evaluasi terhadap stres kerja agar dapat mendukung kepuasan kerja pegawai secara optimal.

Kata kunci: stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu aset yang paling berharga bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah, termasuk dalam sektor pelayanan publik. Dalam organisasi pemerintah seperti Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan (DLHK SulSel). Pegawai memiliki peran penting dalam menjalankan program-program pelestarian lingkungan, pengelolaan hutan, pengendalian pencemaran, serta peningkatan kualitas lingkungan hidup masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, mereka dihadapkan pada tantangan yang tidak ringan, baik dari segi teknis, administratif, maupun sosial-politik. Beban kerja yang tinggi, tekanan dari masyarakat, serta ekspektasi terhadap pelayanan publik yang cepat dan berkualitas, berpotensi menimbulkan stres kerja dan menganggu keseimbangan kehidupan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memastikan bahwa pegawainya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar dapat bekerja secara optimal dan memberi kontribusi yang baik.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan tidak terlepas dari berbagai tantangan yang berdampak pada kondisi psikologis maupun keseimbangan kehidupan pribadi. Salah satu tantangan yang sering muncul yaitu



tingginya tingkat stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan emosional maupun fisik yang terjadi saat tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya, stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti tingkat waktu yang ketat, beban kerja yang berat, konflik antar rekan kerja, serta tuntutan untuk selalu siap dalam menghadapi isu lingkungan yang tidak terduga, seperti pencemaran lingkungan. Situasi ini dapat mempengaruhi semangat, kenyamanan, dan kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuannya. Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, serta menurunkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Selain stres kerja, persoalan keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, sering muncul keluhan dari pegawai mengenai kesulitan dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti waktu untuk keluarga, dan waktu istirahat. Terutama bagi pegawai yang bekerja di lapangan atau yang sering melakukan perjalanan dinas ke daerah terpencil, waktu untuk keluarga menjadi sangat terbatas. Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dalam beberapa tahun terakhir, ketidak seimbangan kehidupan kerja menjadi isu yang semakin mendapat perhatian, terutama pasca pandemi COVID-19. Perubahan cara kerja, tekanan digitalisasi, serta meningkatnya tuntutan profesional turut berkontribusi pada ketidak seimbangan ini. Padahal, keseimbangan kehidupan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat keterikatan pegawai dengan organisasi, serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal Anwar, (2023). Fenomena ini juga terlihat nyata di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan (DLHK), dimana sebagian pegawai mengeluh kesulitan membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa banyak pegawai merasa kurang memiliki waktu untuk keluarga, dan sering membawa pekerjaan ke rumah, hal ini menunjukkan bahwa adanya Indikasi ketidakseimbangan kehidupan kerja yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan, yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menilai kesejahteraan pegawai dan erat kaitannya dengan produktivitas, serta niat untuk tetap bertahan di suatu instansi. Kepuasan kerja yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti motivasi dan penghargaan, tetapi juga oleh kondisi eksternal seperti lingkungan kerja, stres, dan keseimbangan kehidupan. Ketika



pegawai mengalami stres berkepanjangan dan tidak memiliki keseimbangan dalam hidupnya, maka kepuasan kerja akan menurun. Sebaliknya, apabila stres kerja dapat diminimalkan dan keseimbangan kehidupan kerja terjaga, maka kemungkinan besar pegawai akan merasa lebih puas terhadap pekerjaanya. Di sisi lain, lembaga pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat secara berkelanjutan, hal ini memerlukan dukungan dari pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki kesejahteraan kerja yang memadai. Peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat menjadi indikator penting dalam memastikan bahwa pelayanan publik bekerja dengan baik.

Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan (DLHK) perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, termasuk pengurangan stres kerja dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui pengelolaan data numerik Sugiyono, (2021). Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Sulawesi Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas lingkungan hidup dan Kehutanan Sulawesi Selatan yang berada di Jln. Bajiminasa no.14, Tamanurung, kec. Mariso, kota Makassar. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan April sampai Mei 2025.

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja dengan jumlah 117 pegawai, di Dinas lingkungan hidup dan Kehutanan Sulawesi Selatan. Jumlah populasi ini diambil berdasarkan data terbaru yang diperoleh dari bagian kepegawaian

Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Sampel yang diambil harus benar-benar representatif atau mewakili populasi yang diteliti. sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden dengan tingkat kesalahan 10%.



Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menggunakan korelasi *pearson product moment* untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud Ghozali, (2021).

Uji reliabilitas

Uji merupakan tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi apabila fakta yang telah dikumpulkan tidak mengalami perubahan apabila dilakukan pengamatan ulang. Kehandalan ini berhubungan dengan kemampuan seseorang peneliti untuk mencari data, kemampuan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan serta kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban yang diberikan oleh responden. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden konsisten.

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dalam hal ini yaitu stres kerja (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Sulawesi Selatan.

Uji hipotesis parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2022) uji t digunakan untuk menguji tingkat dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2022) uji F digunakan sebagai alat statistik untuk menentukan signifikansi bersama-sama beberapa variabel bebas dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Uji koefisien determinan (R^2)

Uji koefisien bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai R^2 pada tabel *model summary*.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 54 responden, berdasarkan jenis kelamin pria sebanyak 28 responden atau 51.85%, dan yang berjenis kelamin wanita 26 responden atau 48.14%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang paling banyak ialah yang berjenis kelamin pria. Berdasarkan tingkat usia responden terbanyak pada penelitian ini adalah umur 41-50 tahun sejumlah 19 responden dengan persentase 35.18%, selanjutnya umur 20-30 tahun sejumlah 18 responden atau 33.33% dan umur 31-40 tahun sejumlah 17 responden atau 31.48%. berdasarkan tingkat pendidikan dengan lulusan tingkat SMK/SMA sebanyak 9 responden dengan persentase 16.66%, lulusan tingkat S1 sebanyak 27 responden dengan persentase 50% dan lulusan tingkat S2 sebanyak 18 responden dengan persentase 33.33%. kemudian lama bekerja responden paling banyak 6-10 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase 40.74%, kemudian 1-5 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 33.33% dan >16 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 25.92%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan salah satu cara untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu suatu variabel yang diukur memang benar atau valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Kode Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	Stres kerja	X1.1	0,675	0,222	Valid
2	Stres kerja	X1.2	0,770	0,222	Valid
3	Stres kerja	X1.3	0,546	0,222	Valid
4	Stres kerja	X1.4	0,780	0,222	Valid
5	Stres kerja	X1.5	0,527	0,222	Valid
6	Keseimbangan kehidupan kerja	X2.1	0,794	0,222	Valid
7	Keseimbangan kehidupan kerja	X2.2	0,712	0,222	Valid
8	Keseimbangan kehidupan kerja	X2.3	0,730	0,222	Valid
9	Keseimbangan kehidupan kerja	X2.4	0,804	0,222	Valid
10	Keseimbangan kehidupan kerja	X2.5	0,556	0,222	Valid



11	Kepuasan Kerja	Y1	0,794	0,222	Valid
12	Kepuasan Kerja	Y2	0,712	0,222	Valid
13	Kepuasan Kerja	Y3	0,730	0,222	Valid
14	Kepuasan Kerja	Y4	0,804	0,222	Valid
15	Kepuasan Kerja	Y5	0,556	0,222	Valid

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, seluruh pernyataan pada variabel stres kerja (X1), keseimbangan kehidupan kerja (X2), kepuasan kerja (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,222). Dengan demikian, semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian valid.

Uji Reliabilitas

Adapun dasar keputusan dari pengujian realibilitas yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha*>0,60 maka kuesioner dinyatakan *reliable* atau konsisten. Begitu sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha*<0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak *reliable* atau tidak kosnisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	15

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui N of items (banyaknya item atau butir pernyataan di kuesioner) ada 15 pernyataan, dengan nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,803. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, dimana nilai *cronbach's Alpha* 0,803>0,60, maka dapat disimpulkan bahwa ke 15 pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten.

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dalam hal ini yaitu stres kerja (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Sulawesi Selatan.



Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.188	1.799		5.664	.000
1	Stres kerja	.054	.153	.045	.350
	Keseimbangan kehidupan kerja	.387	.111	.452	3.484

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan data dari tabel 4.12, sehingga dapat disusun persamaan regresi. Mode persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dibawah ini.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 10.188 + 0,054X_1 + 0,387X_2 + e$$

Interpretasinya:

- Nilai konstanta sebesar 10.188 menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja bernilai nol (tidak memiliki pengaruh), maka kepuasan kerja pegawai tetap berada pada nilai 10.188. ini menggambarkan nilai dasar kepuasan kerja tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel independen.
- Koefisien positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada stres kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.054 satuan, namun nilai $\text{sig} = 0.728 > 0.05$, yang berarti pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Jadi, stres kerja dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.387 satuan. Dengan nilai $\text{sig} = 0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji T Parsial

Uji t digunakan untuk menguji tingkat dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Tabel 4. Hasil Uji-t Parsial

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	10.188	1.799	5.664	.000
	Stres kerja	.054	.153	.350	.728
	Keseimbangan kehidupan kerja	.387	.111	.452	3.484 .001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji t, variabel stres kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 0.350, yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,675, dan nilai signifikan sebesar 0.728 (>0.05), yang berarti secara parsial stres kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.484, dan nilai t-tabel sebesar 1.675 yang berarti bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung $>$ t-tabel), dan nilai signifikan sebesar 0.001 (<0.05), yang menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji F Simultan

Uji F digunakan sebagai alat statistik untuk menentukan signifikansi bersama-sama beberapa variabel bebas dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji-F Simultan

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	77.506	2	38.753	7.140	.002 ^b
	Residual	276.809	51	5.428		
	Total	354.315	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Keseimbangan kehidupan kerja , Stres kerja

Sumber : Data Diolah (2025)



Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 7.140 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dan F-hitung lebih besar dari F-tabel ($7.140 > 3.18$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinan (R2)

Uji koefisien bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai *R square* pada table *model summary*.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model	R Square		
1	.468 ^a	.219	.188
a. Predictors: (Constant), Keseimbangan kehidupan kerja , Stres kerja			

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di 4.15 diperoleh nilai R sebesar 0.468 dan nilai *R square* sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan keseimbangan kkehidupan kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 21.9%. sementara itu, sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

Dalam pengujian regresi linear berganda uji-t parsial dapat diketahui bahwa pengambilan keputusan apakah variabel stres kerja (X1) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dengan melihat perbandingan antara t-hitung dan t-tabel. Jika t-hitung >t-tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh. Sebaliknya, jika nilai t-hitung<t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel stres kerja adalah 0.350, sedangkan nilai t-tabel adalah 1.675. karena t-hitung<t-tabel, maka H1 ditolak. Artinya, secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_2) sebesar 3.484, dan nilai t-tabel sebesar 1. 675. Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_2 diterima. Artinya, secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan

Dalam penelitian ini, dilakukan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X_2) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis apakah kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai f-hitung sebesar 7.140, yang lebih besar dari f-tabel sebesar 3.18. dengan nilai signifikan sebesar 0,002(<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditarik kesimpulan terkait penelitian ini adalah: (1) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan; (2) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan; (3) Stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang diajukan yaitu: (1) Bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan dapat mengembangkan dan memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas, waktu kerja, penyediaan eaktu istirahat yang memadai, dan pengaturan beban kerja yang tidak berlebihan; (2) Bagi peneliti selanjutnya, Dalam penelitian ini ada banyak variabel yang belum diteliti sehingga diharapkan begi peneliti selanjutnya untuk mengangkat variabel-variabel yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti pengembangan karir dan sosial.



REFERENSI

- Anwar, C. R., Dipoatmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. W., Tawe, A., Haeruddin, M. I. M., Negeri, U. M., & Selatan, S. (2023). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap komitmen kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1).
- Farkhan, M., & Pareke, S. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Provinsi Bengkulu. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 12–25.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantarall (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 2317–2330.
- Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343-354.
- Lele, F. R., Syamsuri, H., & Sukardi, S. (2021). ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA NURANI NUSANTARA. *MACAKKA Journal*, 2(4), 278-285.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wildiawanti, Z. N. M. (2024). Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada pegawai Kopi Kenangan. *Jurilma: Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 42-48.

