

# Peran Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan

Tri Lestari<sup>[1]</sup>, Adrin Bilqis Ibtisamah<sup>[2]</sup>, Dedi Damhudi<sup>[3]</sup>  
Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>[1][2]</sup>  
Kemanggisian Utama (021) 22126300  
Program Studi Manajemen, Universitas Darma Persada<sup>[3]</sup>  
Taman Malaka Selatan (021) 8649058

Email: tri.tle@bsi.ac.id<sup>[1]</sup>, bilqiisadrin72@gmail.com<sup>[2]</sup>, dedi\_damhudi@fe.unsada.ac.id<sup>[3]</sup>

## ABSTRAKSI

Penelitian ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan individu dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai Kemenko PMK. Ketidakseimbangan dalam kehidupan individu juga lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja. Maksud dari kajian ini ialah melakukan analisis apakah terdapat dampak antara keseimbangan kehidupan dalam kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kemenko PMK. Metode yang digunakan adalah kuantitatif informasi digabungkan melalui daftar pertanyaan kepada 100 pegawai di unit biro umum dan sumber daya manusia. Sampel berjumlah 80 pegawai ditentukan menggunakan *simple random sampling*. Informasi diolah menggunakan SPSS versi 25. Sumber informasi mencakup informasi primer dari observasi dan daftar pertanyaan. Hasil analisis: (1) Keseimbangan Kehidupan ( $X_1$ ) secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pegawai di Kemenko PMK. (2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). (3) Secara bersama-sama, Keseimbangan Kehidupan ( $X_1$ ) juga Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak yang positif juga signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan, Lingkungan, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

*This research emphasizes the importance of maintaining a balance between individual life and work environment in improving job satisfaction of Kemenko PMK employees. An imbalance in individual life as well as an unsupportive work environment can contribute to a decrease in job satisfaction. The purpose of this study is to analyze whether there is an impact between work-life balance and work environment on employee job satisfaction at Kemenko PMK. The method used was quantitative. Information was gathered through questionnaires to 100 employees in the general bureau and human resources unit. A sample of 80 employees was determined using simple random sampling. Information was processed using SPSS version 25. Sources of information included primary information from observations and questionnaires. Analysis results: (1) Life Balance ( $X_1$ ) individually has a positive and significant influence on Job Satisfaction ( $Y$ ) of employees at Kemenko PMK. (2) Work Environment ( $X_2$ ) individually has a positive and significant influence on Job Satisfaction ( $Y$ ). (3) Together, Life Balance ( $X_1$ ) as well as Work Environment ( $X_2$ ) have a positive and significant impact on Job Satisfaction ( $Y$ ).*

*Keywords: Life Balance, Environment, Job Satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

Kemenko PMK, sebagaimana disebut dalam struktur pemerintahan Indonesia, adalah kementerian koordinator yang menangani isu pembangunan manusia dan kebudayaan memegang peran penting untuk mencapai kesejahteraan rakyat dengan cara program-program yang difokuskan pada peningkatan kualitas hidup, pendidikan, kesehatan, dan kebudayaan. SDM di Kemenko PMK adalah aset berharga yang memerlukan pengelolaan optimal, dimana kesejahteraan pegawai, keseimbangan antara kehidupan dan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi elemen penting untuk meningkatkan

kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh sebab itu, sangat penting bagi Kemenko PMK untuk terus memperbaiki keseimbangan kehidupan kerja dan mewujudkan lingkungan pekerjaan yang baik sehingga pegawai bisa bekerja sebaik mungkin serta tetap berkomitmen pada tugas mereka.

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Sipayung et al., 2023) dan dinamis, antara keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai serta tingkat keunggulan lingkungan kerja telah menjadi perhatian utama bagi organisasi. Persoalan ini menjadi semakin penting karena berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut

Dewi *et al.* dalam (Idris & Hasbiah, 2023) mengumpulkan potensi karyawan yang luar biasa menggunakan keterampilan serta keunggulan kompetitif yang tinggi merupakan faktor utama dalam menghadapi persaingan internasional.

Kepuasan kerja memiliki peranan penting bagi institusi, karena terdapat kaitan langsung dengan produktivitas pegawai dan keberhasilan organisasi. Perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka karena kepuasan kerja merupakan tolak ukur seberapa puas atau tidak puas pegawai dengan karakteristik pekerjaan mereka (Idris & Hasbiah, 2023).

Keseimbangan kerja berbicara tentang sejauh mana pegawai dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara (Arista, 2024) kewajiban pekerjaan dan profesional mereka. Semakin banyak waktu yang dihabiskan oleh pegawai untuk melakukan pekerjaan bisa menyebabkan ketidakseimbangan dalam manajemen kehidupan mereka di luar tugas mereka. Akibatnya, ini dapat berdampak pada produktivitas di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka dan sebaliknya (Tupamahu *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja, di sisi lain, mencakup elemen fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja, yang dapat memengaruhi perasaan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Di antara elemen yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja pegawai dalam rangka memenuhi sasaran organisasi adalah lingkungan kerja. Pegawai dalam sebuah bisnis dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Tempat kerja yang efisien sangat membantu pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Terkait dengan ini, istilah lingkungan kerja mengacu pada berbagai hal disekitar pegawai yang bisa berpengaruh pada seberapa baik dia menyelesaikan semua tugas yang telah didelegasikan kepadanya (Andini, 2021).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan ialah kemampuan seseorang untuk mengelola berbagai beban hidupnya secara efektif (Puspa *et al.*, 2021). Menurut Nilawati *et al.* dalam (Nadapdap & Harahap, 2023) mengungkapkan bahwa famili, kegemaran, talenta, dan didikan yang merupakan tanggung jawab di luar pekerjaan yang merupakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan memberi pegawai keleluasaan untuk mengatur jadwal kerja. Komponen kunci saat membuat ketetapan yang perlu dipertimbangkan bagi Perusahaan merupakan asset utama dalam keseimbangan kehidupan kerja. Terpenuhinya kepuasan pegawai serta terpeliharanya produktivitas pegawai merupakan tujuan utama. (Hidayah, 2021).

Dari penjelasan sebelumnya, jelas bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mengacu kepada kapasitas seseorang dalam mengelola berbagai aspek kehidupannya. Penting bagi perusahaan untuk menekankan keseimbangan kehidupan kerja ini, karena memberikan dampak secara langsung terhadap produktivitas dan kepuasan pegawai. Selain itu, hal ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap

kesejahteraan dan performa keseluruhan dalam Perusahaan. Pada umumnya, lingkungan kerja merupakan situasi dan atmosfer dimana pegawai dapat menyelesaikan tugas mereka secara optimal (Irawan *et al.*, 2021). Lingkungan kerja merupakan ekosistem atau keadaan disekitar lokasi kerja, yang meliputi ruang, susunan tempat, fasilitas, serta interaksi yang terjadi antara individu dengan rekan kerja (Tambunan, 2022). Definisi lain diungkapkan oleh Wibowo dan Tholok dalam (Nadapdap & Harahap, 2023), bahwasanya lingkungan sekitar pekerja merupakan bagian dari lingkungan kerja berdampak pada cara mereka bekerja dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas.

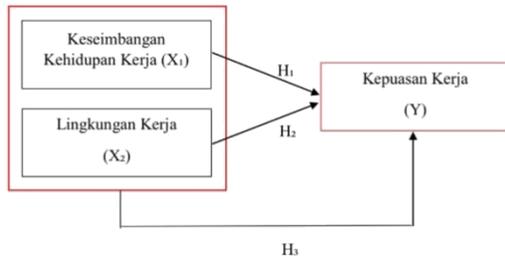
Menurut Supardi dalam (Fauzi *et al.*, 2022) berdasarkan aspek fisik maupun non fisik, lingkungan kerja disebut sebagai kondisi disekitar tempat bekerja yang menciptakan perasaan aman, nyaman, serta membuat pekerja merasa betah. Keadaan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung ke pegawai, dimana lingkungan kerja yang baik (Putri *et al.*, 2024) mampu mengoptimalkan produktivitas pekerja. Di lain hal, lingkungan kerja yang kurang baik bisa mengurangi produktivitas. Ketika lingkungan kerja optimal, pegawai cenderung merasa nyaman dan betah dalam menjalankan tugas di tempat kerja tersebut (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang diungkapkan beberapa ahli, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja yang meliputi hal yang dapat terlihat maupun tidak dapat terlihat disekitar tempat kerja, mampu memengaruhi ketentrangan dan inventivitas pegawai. Lingkungan kerja yang positif harus bisa membangun lingkungan kerja yang memberi kenyamanan bagi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai, serta secara tidak langsung kinerja mereka akan meningkat. Dengan demikian, penting bagi perusahaan guna mewujudkan suatu lingkungan kerja yang optimal demi memperbaiki kesejahteraan juga produktivitas pegawai.

Kepuasan kerja pegawai ialah respons emosional ataupun perspektif yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Majid *et al.*, 2021). Kepuasan kerja yaitu bagaimana seseorang memiliki perasaan puas ataupun kurang puas pada pekerjaannya. Hal tersebut mencerminkan perasaan individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan ditempat kerja (Tristaningsih, 2022). Menurut Hasibuan dalam (Puspa *et al.*, 2021) mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang mencerminkan interaksi emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka yang mencakup rasa cinta dan kesenangan. Interaksi ini tercermin dalam disiplin, moralitas, dan kinerja kerja individu, saat bekerja ataupun saat tidak bekerja.

Dalam penelitiannya kepuasan kerja merupakan evaluasi yang dilakukan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya, dapat berupa perasaan positif atau negatif (Wildiawanti, 2024). Peneliti lain menyebutkan bahwasanya kepuasan kerja ialah evaluasi yang dilakukan pegawai terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan,

lingkungan tempat kerja, imbalan yang takan aspek penting dalam konteks pekerjaan, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap kehidupan personal pegawai. Oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi indikator kepuasan kerja yang dapat memberikan gambaran komprehensif tentang evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya.



Sumber: (Data Penelitian, 2024)

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Hipotesis yang diajukan pada kajian ini adalah:

H<sub>01</sub>: Keseimbangan Kehidupan Kerja diduga tidak bermakna positif signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai pegawai Kemenko PMK.

H<sub>a1</sub>: Keseimbangan Kehidupan Kerja diduga bermakna positif signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko (PMK).

H<sub>02</sub>: Lingkungan Kerja diduga tidak bermakna positif signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko PMK.

H<sub>a2</sub>: Lingkungan Kerja diduga bermakna positif signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko PMK.

H<sub>03</sub>: Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja diduga tidak bermakna positif signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko PMK.

H<sub>a3</sub>: Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja diduga bermakna positif signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko PMK.

**2. METODE PENELITIAN**

Pendekatan kuantitatif digunakan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi yakni area pada umumnya yang mencakup: subjek dan objek yang memiliki keunggulan serta atribut khusus yang diseleksi oleh peneliti buat diselidiki, (Sugiyono, 2017). Pada studi ini, yang menjadi populasi ialah pegawai Kemenko PMK bagian Biro Umum dan Sumber Daya Manusia dengan jumlah responden 100 pegawai yang berkedudukan sebagai (Sofyan, 2019) Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sistem pengambilan representatif pada studi ini diantaranya *probability sampling* menggunakan kumpulan *simple random sampling*.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1  
Partikularitas Responden**

|                            | Frekuensi | Persentase | Persentasi valid | Persentasi Kumulatif |
|----------------------------|-----------|------------|------------------|----------------------|
| <b>Jenis Kelamin</b>       |           |            |                  |                      |
| Pria                       | 43 orang  | 53.8%      | 53.8%            | 53.8%                |
| Wanita                     | 37 orang  | 46.3%      | 46.3%            | 100.0%               |
| <b>Usia</b>                |           |            |                  |                      |
| <25 Tahun                  | 1         | 1.3        | 1.3              | 1.3                  |
| >45 Tahun                  | 16        | 20.        | 20.0             | 21.3                 |
| 25-35 Tahun                | 45        | 56.3       | 56.3             | 77.5                 |
| 25-45 Tahun                | 16        | 22.5       | 22.5             | 0.0                  |
| <b>Pendidikan Terakhir</b> |           |            |                  |                      |
| SMA/SMK                    | 9         | 11.3       | 11.3             | 10.0                 |
| D3                         | 8         | 10.0       | 10.0             | 78.8                 |
| S1                         | 55        | 68.8       | 68.8             | 86.3                 |
| S2                         | 6         | 7.5        | 7.5              | 88.8                 |
| S3                         | 2         | 2.5        | 2.5              | 100.0                |
| <b>Masa Kerja (tahun)</b>  |           |            |                  |                      |
| < 1                        | 1         | 1.3        | 1.3              | 1.3                  |
| > 10                       | 23        | 2.7        | 28.7             | 30.0                 |
| 1 – 5                      | 38        | 47.5       | 47.5             | 7.5                  |
| 6- 10                      | 18        | 22.5       | 22.5             | 100.0                |

Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

Uji validitas pada kajian ini dilangsungkan dengan sasaran penilaian valid atau tidak suatu data yang diperoleh pada hasil survei kepada responden. Pada uji validitas ini digunakan koefisien korelasi pearson dengan rumus Derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus (N-2), sehingga dalam kasus ini, (80-2) = 78. atau nilai kritis 0,2199 pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Sebuah pernyataan dalam kuesioner dianggap valid bila nilai rhitung > rtabel pada Tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 2  
Hasil Uji Validitas**

| No. kuesioner | rhitung Keseimbangan Kehidupan | rhitung Lingkungan Kerja | rhitung Kepuasan Kerja | Keterangan |
|---------------|--------------------------------|--------------------------|------------------------|------------|
| 1             | 0.686                          | 0.708                    | 0.562                  | Valid      |
| 2             | 0.775                          | 0.592                    | 0.725                  |            |
| 3             | 0.885                          | 0.675                    | 0.781                  |            |
| 4             | 0.844                          | 0.810                    | 0.660                  |            |
| 5             | 0.679                          | 0.744                    | 0.668                  |            |
| 6             | 0.875                          | 0.633                    | 0.810                  |            |
| 7             | 0.888                          | 0.556                    | 0.274                  |            |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 8  | 0.878 | 0.718 | 0.641 |
| 9  |       | 0.478 |       |
| 10 |       | 0.415 |       |
| 11 |       | 0.524 |       |
| 12 |       | 0.305 |       |
| 13 |       | 0.710 |       |
| 14 |       | 0.751 |       |

Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

Berdasar pada perolehan data di atas, pada tabel 2 Hasil Uji Validitas dapat dilihat bahwa dalam masing-masing pernyataan Keseimbangan Kehidupan (X1) memperoleh nilai rhitung > rtabel 0.2199. Jadi, bisa diungkap bahwa data yang diperoleh dianggap valid. (Amelia, 2023), hasil yang sama terlihat masing-masing pernyataan dalam Lingkungan Kerja (X2) serta Kepuasan Kerja (Y).

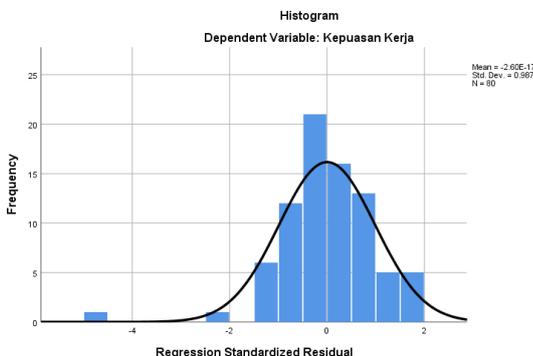
**Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel               | Nilai Alfa Cronbach | Koefisien Alfa Cronbach | Keterangan |
|------------------------|---------------------|-------------------------|------------|
| Keseimbangan Kehidupan | .782                | 0.6                     | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja       | .874                |                         |            |
| Kepuasan Kerja Pegawai | .775                |                         |            |

Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

Menurut perolehan, skor alfa cronbach untuk Keseimbangan Kehidupan (X1) adalah 0,782, Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,874, serta Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah 0,775. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skor alfa cronbach setiap variabel lebih dari 0,6. Karenanya, setiap pernyataan dianggap dapat diandalkan dan memiliki konsistensi internal yang cukup baik.

Uji normalitas memiliki tujuan yakni meyakinkan data variabel independen berdistribusi normal. Histogram, dan P-P Plot digunakan sebagai output uji normalitas.

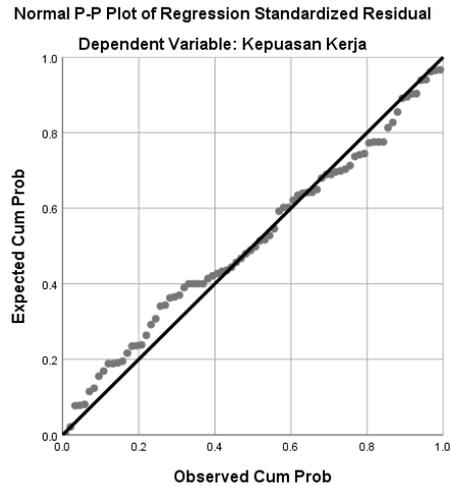


Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

**Gambar 2. Grafik Histogram**

Mengacu pada gambar grafik histogram diatas, data yang ditampilkan pada chart diatas menunjukkan pola yang menyerupai lonceng terbalik, dengan distribusi data yang

memenuhi memenuhi bentuk kurva lonceng tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, ditandai oleh distribusi simetris dengan sebagian besar nilai terkonsentrasi disekitar mean, dan frekuensi yang menurun secara bertahap pada kedua ujung ekstrem.



Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

**Gambar 3. Grafik Normal P-P Untuk Residu Regresi Standar.**

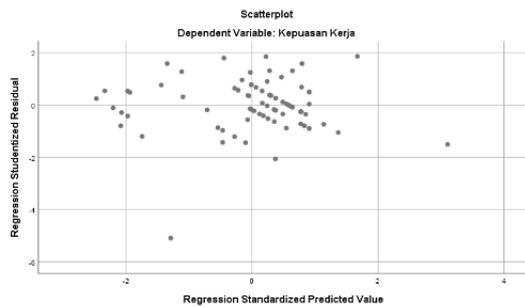
Mengacu pada gambar 3, bisa terlihat bahwasanya terdapat penyebaran *residual plot of Regression* yang berada pada garis miring 45° (Kholifah et al., 2023). Hal tersebut menandakan distribusi data residual mematuhi asumsi normalitas, dengan titik-titik data residual yang dekat dengan garis diagonal, menunjukkan kesesuaian yang baik dengan distribusi normal.

**Tabel 4  
Hasil Tes Multikolinieritas**

| Coefficients           |                        |                |
|------------------------|------------------------|----------------|
|                        | Collinearity Tolerance | Statistics VIF |
| (Constant)             |                        |                |
| Keseimbangan Kehidupan | .936                   | 1.068          |
| Lingkungan Kerja       | .936                   | 1.068          |

Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

Berdasarkan tabel 6, terbukti bahwa skor *tolerance* pada Keseimbangan Kehidupan (X1) ialah 0,936 > 0,10 serta skor VIF yaitu 1,068 < 10. Begitu juga, nilai *tolerance* untuk Lingkungan Kerja (X2) ialah 0,9386 > 0,10 serta nilai VIF yaitu 1,068 < 10. Oleh karenanya, bisa dikatakan bahwa tidak adanya multikolinieritas.



Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Bersumber pada hasil uji heteroskedastisitas, bisa dilihat tidak adanya pola teratur, dengan titik-titik yang terhambur diatas serta dibawah skor 0 di kutub Y. Karenanya, bisa dikatakan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 5  
Hasil Tes Signifikansi T**

| Coefficients           |       |       |
|------------------------|-------|-------|
|                        | T     | Sig   |
| (Constant)             | 2.068 | 0.042 |
| Keseimbangan Kehidupan | 4.163 | 0     |
| Lingkungan Kerja       | 9.204 | 0     |

Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

Mengacu pada hasil uji signifikansi T (Segmental) tabel 7 di atas, diketahui jika nilai  $T_{hitung}$  pada Keseimbangan Kehidupan ( $X_1$ ) ialah 4.163 dan nilai T Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah 9.204. Hasil perhitungan uji T akan dilakukan perbandingan pada nilai  $T_{hitung}$  dengan tingkat error signifikansi 0,05. Dalam menentukan  $T_{tabel}$  pada studi ini, peneliti memakai rumus dibawah ini:

$$t_{tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

$$t_{tabel} = 0,05/2 ; 80 - 3 - 1$$

$$t_{tabel} = 0,025 ; 76$$

$$t_{tabel} = 1,991$$

Maka, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan ( $X_1$ ) memperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu sebesar  $4.163 > 1.991$ , dan perolehan angka signifikansi  $.000 < .05$ . Sementara itu, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu sebesar  $9.204 > 1.991$ , dan skor signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Karenanya, dinyatakan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  miliki makna positif signifikan secara segmental terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Kemenko PMK. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi kenaikan dalam kedua variabel independen tersebut akan secara signifikan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko PMK.

**Tabel 6  
Hasil Tes Signifikansi F (Simultan)**

| ANOVA      |        |      |
|------------|--------|------|
| Model      | F      | Sig  |
| Regression | 64.878 | .000 |

Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

Mengacu pada tabel 8 di atas, dapat dipahami nilai Fhitung sebesar 64.878.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  menjadi dasar dalam proses pengambilan keputusan uji F. Untuk menentukan  $F_{tabel}$  pada studi ini, peneliti memakai rumus dibawah ini:

$$F_{tabel} = F(k ; n - k)$$

$$F_{tabel} = (3 ; 80 - 3)$$

$$F_{tabel} = (3 ; 77) = 2.72$$

Maka, dapat disimpulkan bahwa Fhitung  $> F_{tabel}$  yaitu sebesar  $64.878 > 2.72$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh sebab itu, bisa dinyatakan secara bersama-sama variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berdampak positif signifikan variabel Y yaitu Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko PMK. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan pada kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai Kemenko PMK.

**Tabel 7  
Hasil Regresi Berganda**

|                        | Unstandardized Coefficients |            |
|------------------------|-----------------------------|------------|
|                        | B                           | Std. Error |
| (Constant)             | 0.4388                      | 2.121      |
| Keseimbangan Kehidupan | 0.214                       | 0.051      |
| Lingkungan Kerja       | 0.372                       | 0.04       |

Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

$$Y = B_1 * X_1 + B_2 * X_2 + C$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0.214 * \text{Keseimbangan kehidupan} + 0.372 * \text{Lingkungan Kerja} + 0.4388$$

Artinya, bila nilai keseimbangan kehidupan dan nilai lingkungan kerja 0, maka pegawai tersebut memiliki kepuasan kerja senilai 0.4388. Peningkatan 21.4% pada kepuasan kerja dikarenakan peningkatan satuan pada keseimbangan kehidupan, dan peningkatan 37.2% pada kepuasan kerja dikarenakan terjadinya peningkatan satuan pada lingkungan kerja.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi segmental**

| <i>Coefficients</i>     |                                       |                               |
|-------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
|                         | <i>Standardized Coefficients Beta</i> | <i>Correlations Zer-order</i> |
| <i>(Constant)</i> 0.787 |                                       |                               |
| Keseimbangan Kehidupan  | 0.299                                 | 0.467                         |
| Lingkungan Kerja        | 0.662                                 | 0.737                         |

Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

Maka, untuk menentukan seberapa variabel keseimbangan kehidupan bermakna terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial. Mengacu tabel 9 bisa dihitung menggunakan rumus dibawah ini:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd = 0,299 \times 0,467 \times 100\%$$

$$Kd = 0,139 (13,9\%)$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dilihat perolehan koefisien determinasi parsial ialah 0,139 dimana artinya Keseimbangan Kehidupan (X<sub>1</sub>) berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai senilai 13,9%.

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd = 0,662 \times 0,737 \times 100\%$$

$$Kd = 0,487 (48,7\%)$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat dilihat perolehan koefisien determinasi parsial ialah 0,487 dimana artinya menunjukkan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berkontribusi lebih tinggi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai senilai 48,7%.

**Tabel 9**  
**Hasil Tes Koefisien Determinasi Simultan**

| <i>Model</i> | <i>R</i>          | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1            | .792 <sup>a</sup> | 0.628           | 0.618                    | 2.17823                           |

Sumber: (Olah Bukti Penelitian, 2024)

Mengacu pada analisis Uji Koefisien Determinasi Simultan table 10, dapat dihitung koefisien detreminasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= (0,792)^2 \times 100\%$$

$$= 62,8\%$$

Hal ini menunjukan Keseimbangan Kehidupan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berkontribusi senilai 62,8% terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Sementara itu, sisanya, senilai 37,2% (100%-62,8%), dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji.

**H<sub>1</sub>: Pengaruh Keseimbangan Kehidupan (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Berdasar pada perolehan uji T (Parsial), Keseimbangan Kehidupan mengindikasi T<sub>hitung</sub> senilai 4.163 > daripada T<sub>tabel</sub> senilai 1.991, dan angka Sig. senilai 0.000 kurang dari 0.05. Jadi, Hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima serta hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak disebabkan nilai Thitung lebih dari Ttabel juga nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, kesimpulannya adalah secara segmental, Keseimbangan Kehidupan memberikan pengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di Kemenko PMK.

Sejalan dengan studi yang dilakukan (Puspa et al., 2021) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang yang mana keseimbangan kehidupan berdampak substansial terhadap kepuasan kerja, perbedaan dengan penelitian ini adalah subyek penelitiannya.

Penelitian mengenai “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja” (Idris & Hasbiah, 2023) Pegawai Di Era Pandemi Covid 19 Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo oleh (Tupamahu et al., 2022) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak yang substansial pda kepuasan kerja.

Begitu juga dengan penelitian (Idris & Hasbiah, 2023) pada Unit Shared Service PT Telkom Regional VII Makassar bahwa keseimbangan kerja berdampak pada kepuasan kerja, perbedaan penelitian terdapat pada subyek penelitiannya.”

**H<sub>2</sub>: Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Berdasar pada perolehan uji T (Segmental), variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan T<sub>hitung</sub> sebesar 9.204 > T<sub>tabel</sub> 1.991, serta nilai Sig. sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian, T<sub>hitung</sub> > T<sub>tabel</sub> dan nilai Sig. < 0.05. Hasilnya, H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan Lingkungan Kerja secara segmental berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK).

Sejalan dengan studi yang dilakukan (Samantha & Almalik, 2019) dimana lingkungan kerja secara segmental berdampak positif substansial pada kinerja karyawan Perum DAMRI di divisi *human capital*, namun variabel yang dipengaruhi bukanlah kepuasan kerja, melainkan kinerja.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Andini, 2021) pada Pegawai PT Metro Expressindo Logistik mengungkapkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan keseimbangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berbeda dengan temuan (Tristaningsih, 2022) pada penemuannya pada Pegawai PT Aneka Gas Industri

Lampung), dimana stress kerja dan lingkungan kerja berdampak positif namun tidak signifikan pada kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini variabel lingkungan kerja diteliti pengaruhnya terhadap variabel kinerja, sedangkan kepuasan kerja diteliti untuk variabel independen.

**H<sub>3</sub>: Pengaruh Keseimbangan Kehidupan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Berdasar pada perolehan uji F (Simultan), diketahui bahwa  $F_{hitung}$  senilai  $64.878 > F_{tabel} 2.72$ , serta nilai Sig. senilai  $0.000 <$  dari  $0.05$ . Akibatnya,  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , serta nilai Sig.  $< 0.05$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya secara bersama-sama adanya makna Keseimbangan Kehidupan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Kemenko PMK.

Sejalan dengan studi yang dilakukan (Aliya & Saragih, 2020) yang mana secara simultan Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dan lingkungan kerja bermakna positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Demikian pula dengan penemuan (Nadapdap & Harahap, 2023) pada pegawai Grand Inna Medan) yang memiliki dampak signifikan baik secara parsial maupun secara simultan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel dependennya yang merupakan kinerja pegawai, bukan kepuasan kerja.

**Implikasi Penelitian**

1. Hasil analisis menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan (X<sub>1</sub>) yang optimal, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Ini terjadi sebab instansi menerapkan kebijakan serta program dimana mendukung kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kehidupan tersebut, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu, penting untuk instansi memahami serta menerapkan rencana yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai.
2. Hasil analisis menunjukan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Faktor-faktor yang mencakup pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan penataan ruang kerja, privasi, tingkat kebersihan, tingkat kebisingan, pemilihan warna, perlengkapan kantor, keselamatan kerja, musik di lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal antara rekan kerja dan atasan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hal ini terjadi karena elemen-elemen tersebut memengaruhi lingkungan kerja. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan

3. Hasil analisis menunjukan bahwa Keseimbangan Kehidupan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) yang baik dan mendukung, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Integrasi yang seimbang antara waktu bekerja yang fleksibel, keterlibatan yang positif, dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, serta suasana kerja yang tenang dan bersih, memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini memperkuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya bisa memperbaiki kualitas kerja serta loyalitas terhadap instansi. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memprioritaskan implementasi kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar meraih rasa puas dalam pekerjaannya secara optimal.

**4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Keseimbangan kehidupan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Keseimbangan kehidupan yang baik terbukti meningkatkan kepuasan kerja, menunjukkan pentingnya kebijakan yang mendukung keseimbangan waktu dan keterlibatan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan kontribusi signifikan, mengindikasikan perlunya perhatian pada aspek-aspek fisik dan hubungan interpersonal di tempat kerja.
2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai R Square senilai 0,628. Hal tersebut mengindikasikan Keseimbangan Kehidupan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berkontribusi sebesar 62,8% terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK). Sisanya yakni senilai 37,2% (100% - 62,8%), dipengaruhi variabel yang tidak ada pada penelitian kali ini. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi integratif yang menggabungkan kedua aspek tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan memperkuat komitmen, kualitas kerja, dan loyalitas pegawai. Implikasi dari penelitian ini penting untuk diperhatikan oleh manajemen Kemenko PMK dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan dan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Saran untuk penelitian lebih lanjut mempertimbangkan untuk memasukkan variabel lain diluar penelitian ini, yang mana berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja. Langkah ini bisa memberi pandangan dengan cakupan yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai berbagai penyebab yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.

## REFERENSI

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Amelia, S. (2023). *Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work-Life Balance) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional Pekerja di Sekelamatan Cikarang)* [Skripsi]. Universitas Negeri Pendidikan Indonesia.
- Andini, B. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Metro Expressindo Logistik)*. <http://repository.stei.ac.id/6524/>
- Arista, S. A. K. (2024). *Hubungan QWL (Quality Work-Life) Terhadap Feeling of Contribution to Productivity dengan Islamic Business Ethics Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan di PT. Ukhuwah Khasanah Berkah (Ayam Geprek Sa' i) Regional Pekalongan* [Universitas Islam Sultan Agung]. <https://repository.uinissula.ac.id/34925/>
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Hidayah, N. (2021). *Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)*.
- Idris, A. A., & Hasbiah, S. (2023). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar*.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Kholifah, N. S., Qomariyah, S. N., & Suhadi, A. (2023). Komparasi Penadapatan Usahatani Padi Pengguna Dan Non Pengguna Pola Rotasi Tanaman Di Desa Tampingmojo Kecamatan Tembelang Kabupaten Jombang. *Agrosaintifika: Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*, 5(2).
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I., Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631.
- Putri, N. A., Ubaidillah, H., & Sumartik. (2024). Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 1323–1340.
- Samantha, R., & Almalik, D. (2019). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri Jakarta. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66.
- Sipayung, I., Mintawati, H., Albert, J., Kohar, P., & Verianti, G. (2023). Mental Karyawan pada Kinerja dan Kepuasan Kerja Saat Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). In *BUDGETING: Journal of Management, Accounting and Resources* (Vol. 1, Issue 1).
- Sofyan. (2019). *Kitab Kuning Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: Studi Referensi Keilmuan Di Fakultas Syaria Dan Hukum (FSH) Dan Fakultas Ushuluddin Dan Studi Islam (FUSI)* [Disertasi]. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Tambunan, H. M. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpacific Finance. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 25–33.
- Tristaningsih, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

*Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi, 1(1),*  
132–142.  
<https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>

Tupamahu, N. I., Tewel, B., Trang, I., Trang, I., Ekonomi, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SulUtTenggo). *Emba, 10(3)*, 436–446.

Wildiawanti, Z. N. M. (2024). *Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan. 1(1)*, 42–48.