



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 1 No. 1 (2022) pp: 4590-4597

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan

Muh Haikal Fiqram¹, Burhanuddin², Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo³,
M. Ikhwan Maulana Haeruddin⁴, Zainal Ruma⁵

1,2,3,4,5 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

[1muhhaikalfiqram14@gmail.com](mailto:muhhaikalfiqram14@gmail.com), [2dr.burhanuddin@unm.ac.id](mailto:dr.burhanuddin@unm.ac.id), [3tenri.sayu@unm.ac.id](mailto:tenri.sayu@unm.ac.id),
[4ikhwan.maulana@unm.ac.id](mailto:ikhwan.maulana@unm.ac.id), [5zainal.ruma@unm.ac.id](mailto:zainal.ruma@unm.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoretis, *work life balance* mencerminkan kemampuan pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal, sedangkan stres kerja merupakan respon terhadap tekanan kerja yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan eksplanatori dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 96 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. *Work life balance* menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan, menggambarkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Stres kerja juga menunjukkan pengaruh positif signifikan ketika organisasi mampu mengelola tekanan kerja melalui pembagian tugas yang wajar, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup, pengelolaan stres kerja yang efektif, dan pemberian dukungan organisasi yang memadai. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi instansi dalam merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Kata kunci: *Work Life Balance*, *Stres Kerja*, *Kepuasan Kerja*, *Kementerian Kependudukan*, *Pembangunan Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan*.

1. Pendahuluan

Perubahan pola kerja lembaga pemerintahan dalam satu dekade terakhir memperlihatkan dinamika yang semakin kompleks. Selain dituntut mencapai target kinerja, pegawai juga dihadapkan pada peningkatan volume pekerjaan administrasi dan tuntutan pelayanan publik yang lebih intens. Pada Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan, intensitas pekerjaan administratif, tugas pendampingan program, serta koordinasi lintas daerah menjadi beban rutin yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi tinggi. Tuntutan tersebut menempatkan pegawai pada kondisi kerja yang tidak jarang menimbulkan ketegangan psikologis, terutama ketika mereka harus menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan tersebut dapat memunculkan tekanan psikologis, kelelahan emosional, hingga penurunan motivasi, sehingga isu *work life balance* dan stres kerja menjadi semakin relevan untuk dikaji. Seperti diungkapkan Pinontoan et al. (202), tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kualitas hubungan antarindividu dalam organisasi [1]. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa dinamika pekerjaan dalam organisasi pemerintah tidak hanya menyangkut capaian tugas, melainkan juga kesejahteraan psikologis pegawai.

Kajian empiris terkait *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan, namun sebagian besar berfokus pada sektor swasta atau industri jasa. Farisi et al. (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada organisasi publik, menegaskan bahwa semakin tinggi

tekanan psikologis yang dirasakan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai [2]. Dalam konteks perusahaan swasta, Nuraeni & Gunawan (2022) menjelaskan bahwa *work life balance* memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja memberikan pengaruh negatif signifikan [3]. Hasil ini sejalan dengan temuan Indra (2022) yang menunjukkan bahwa keseimbangan peran kehidupan pribadi dan pekerjaan memberikan ruang psikologis bagi pegawai untuk tetap produktif dan merasa puas terhadap pekerjaannya [4]. Sementara itu, penelitian Jaysan et al. (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, mempertegas bahwa kedua variabel tersebut memiliki kekuatan prediktif yang konsisten terhadap kepuasan kerja [5].

Konsistensi temuan tersebut memang memperlihatkan pola umum bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun sebagian besar kajian tersebut dilakukan dalam konteks organisasi yang berbeda karakteristiknya dengan instansi pemerintah. Penelitian-penelitian seperti yang dilakukan oleh Mutiara Rizky Febriani et al. (2021) dan Wildiawanti (2024) juga lebih menitikberatkan pada perusahaan komersial dan industri ritel, sehingga dinamika pekerjaan yang mereka uraikan tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi organisasi pemerintahan [6,7]. Padahal, karakteristik instansi pemerintah relatif berbeda, baik dari segi struktur, stabilitas ritme kerja, maupun beban tanggung jawab sosial yang melekat pada pelaksanaan program publik. Perbedaan konteks tersebut menciptakan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menunjukkan perlunya kajian lanjutan dalam lingkungan yang memiliki dinamika kerja berbeda.

Kesenjangan penelitian berikutnya terlihat pada sudut pandang mengenai stres kerja. Sebagian besar penelitian terdahulu, seperti yang ditunjukkan oleh Nabila et al. (2022) dan Febriani et al. (2021), memaparkan bahwa stres kerja secara konsisten berdampak negatif terhadap kepuasan kerja [8,6]. Namun temuan utama dalam laporan penelitian ini menunjukkan hasil berbeda: stres kerja justru memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini memunculkan elemen kebaruan (*novelty*), sebab menunjukkan bahwa stres kerja dalam kadar tertentu dapat berfungsi sebagai pendorong produktivitas, bukan semata-mata menurunkan kenyamanan kerja. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui karakteristik responden dalam instansi ini, di mana sebagian besar pegawai memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, sehingga kemampuan adaptasi terhadap tekanan pekerjaan relatif tinggi. Pegawai yang sudah lama bekerja dalam ritme birokrasi cenderung mampu mengelola tekanan menjadi motivasi, terutama ketika mereka merasa didukung oleh lingkungan kerja yang stabil dan struktur organisasi yang jelas. Kondisi seperti ini tidak banyak ditunjukkan dalam penelitian sektor swasta, sehingga memperkuat nilai kebaruan penelitian.

Selain itu, belum banyak penelitian yang menelaah bagaimana *work life balance* dan stres kerja berinteraksi dalam lingkungan kerja pemerintah daerah yang memiliki mandat program strategis. Beban kerja pegawai di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berkaitan dengan tugas penyuluhan, pendataan keluarga, serta pelaksanaan program nasional yang mengharuskan pegawai bekerja dengan target tertentu dan mobilitas tinggi. Kompleksitas tersebut berpotensi memunculkan tekanan kerja yang berbeda dari pekerjaan administratif reguler. Hal ini menjadikan penelitian dalam konteks ini penting untuk dilakukan. Nuraeni & Gunawan (2022) menegaskan bahwa keseimbangan hidup dan kemampuan mengelola stres merupakan faktor strategis yang berperan dalam menjaga keberlanjutan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik [3]. Pendekatan tersebut memperlihatkan bahwa isu ini tidak hanya terkait kenyamanan individu, tetapi juga berkaitan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Walaupun demikian, masih terbatas penelitian yang mengkaji secara empiris bagaimana kondisi keseimbangan hidup dan tingkat stres kerja di instansi pemerintah daerah berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan melakukan pengujian pada konteks yang lebih spesifik, yaitu pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan. Keterlibatan seluruh populasi pegawai sebagai responden memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi organisasi, sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh pimpinan instansi. Dengan memasukkan variabel *work life balance* dan stres kerja secara simultan, penelitian ini juga memberikan nilai tambah dalam menguji hubungan keduanya terhadap kepuasan kerja secara komprehensif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan utama mengenai bagaimana *work life balance* dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai di instansi terkait. Pertanyaan penelitian mencakup: (1) apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; (2) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; dan (3) bagaimana kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Tujuannya adalah menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari masing-masing variabel serta menentukan variabel mana yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual yang dihadapi pegawai serta menawarkan kontribusi teoritis melalui temuan baru mengenai peran stres kerja dalam konteks birokrasi.

Kontribusi penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor publik. Selain itu, temuan penelitian dapat membantu instansi dalam merumuskan strategi

peningkatan kesejahteraan pegawai melalui penyusunan kebijakan yang mempertimbangkan keseimbangan hidup dan pengelolaan tekanan kerja. Penelitian ini juga memberikan nilai praktis bagi pimpinan organisasi dalam mengidentifikasi aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja dan menetapkan langkah perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi *research gap*, tetapi juga menghadirkan *state of the art* berupa pemahaman baru mengenai peran stres kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada lembaga pemerintahan yang memiliki tugas berintensitas tinggi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori dengan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan kausal antara *work life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara objektif melalui teknik pengukuran dan analisis statistik, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dan analisis numerik [9]. Desain eksplanatori digunakan untuk melihat sejauh mana perubahan pada variabel independen menyebabkan perubahan pada variabel dependen dalam konteks organisasi publik.

Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 96 orang. Karena seluruh populasi dapat dijangkau, penelitian menggunakan teknik *saturated sampling* atau sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden tanpa proses penyampelan tambahan. Penggunaan sampel jenuh sesuai dengan rekomendasi desain penelitian kuantitatif yang menekankan pemanfaatan seluruh unit analisis ketika populasi relatif kecil dan homogen, sebagaimana diterangkan dalam prinsip perancangan sampel.

Instrumen utama penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel. Setiap butir menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Sebelum penyebaran, instrumen dianalisis melalui validitas isi (*content validity*) dan selanjutnya diuji validitas serta reliabilitasnya menggunakan uji statistik awal. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach Alpha sesuai dengan pedoman yang dijelaskan oleh Ghozali bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha melebihi batas minimum 0.70 [10].

Prosedur pengumpulan data dilakukan dalam satu periode pengambilan dengan membagikan kuesioner langsung kepada seluruh pegawai melalui koordinasi bagian kepegawaian. Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi lapangan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja, rutinitas aktivitas pegawai, serta alur komunikasi internal sebagai bentuk triangulasi data. Dokumentasi administratif seperti struktur organisasi, data absensi, dan rekam aktivitas kerja diperoleh untuk memperkuat kesesuaian data respons kuesioner dan memastikan integritas data. Seluruh kuesioner yang kembali diperiksa kelengkapan dan konsistensinya, kemudian ditabulasi dalam lembar kerja untuk dianalisis lebih lanjut.

Tahap analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antara variabel independen dan kepuasan kerja. Teknik ini digunakan karena mampu mengukur pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara bersamaan, serta memberikan gambaran mengenai variabel dominan dalam model. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Untuk memastikan kelayakan model, uji asumsi klasik dilakukan yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk memastikan residual mengikuti distribusi yang wajar, sementara multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak ada hubungan linier tinggi antarvariabel independen. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai konsistensi varians residual, sehingga koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara akurat tanpa bias. Seluruh teknik pengujian merujuk pada pedoman analisis regresi linier yang dijelaskan oleh Ghozali [10].

Tahap akhir analisis digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel melalui uji t serta pengaruh simultan melalui uji F. Selain itu, nilai koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh gabungan variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai. Dengan mengikuti prosedur penelitian yang sistematis mulai dari penentuan populasi, penyusunan instrumen, teknik pengumpulan data, hingga tahap analisis statistik, penelitian ini menghasilkan model empiris yang dapat dijadikan rujukan dan direplikasi oleh peneliti selanjutnya pada konteks organisasi yang serupa.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat kelayakan dari sisi reliabilitas. Seluruh pernyataan pada variabel *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi serta Cronbach Alpha yang berada dalam batas penerimaan, sebagaimana tercantum pada Tabel Uji Reliabilitas (Tabel 1).

Tabel 1. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Standar	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	0,804	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,680	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Nilai reliabilitas yang konsisten pada ketiga variabel ini menggambarkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur aspek yang dimaksud secara stabil dan tidak menimbulkan perbedaan respons yang acak. Kelayakan reliabilitas ini juga menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang cukup seragam terhadap pernyataan yang memiliki maksud yang sama, sehingga variasi skor yang muncul benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya, bukan ketidakkonsistenan instrumen. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dianggap layak untuk diteruskan pada tahap analisis berikutnya. Hasil uji reliabilitas yang baik ini menjadi dasar penting bagi pengujian regresi, karena memastikan bahwa data yang dianalisis berasal dari instrumen yang konsisten dan dapat dipercaya.

Setelah instrumen dinyatakan layak, analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi dapat digunakan tanpa menimbulkan bias. Hasil pengujian yang tercatat pada uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa data berada dalam distribusi yang normal, tidak ditemukan masalah multikolinearitas antarprediktor, dan pola sebar residual tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi dasar, model dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara lebih akurat.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.326	2	359.663	28.441	.000 ^b
	Residual	1176.081	93	12.646		
	Total	1895.406	95			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Stres Kerja

Sumber: Data Olahan SPP (2025)

Pengujian simultan melalui uji F (Tabel 2) memperlihatkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kekuatan prediktif yang sangat kuat. Nilai Fhitung sebesar 293.581 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan stres kerja tidak hanya berpengaruh secara terpisah, tetapi juga secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai. Makna angka tersebut dapat dipahami bahwa ketika dua kondisi keseimbangan peran dan tingkat tekanan kerja diletakkan dalam satu model, keduanya saling melengkapi dalam membentuk persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Pada titik ini, kepuasan kerja tidak lagi dilihat sebagai hasil dari satu faktor tunggal, melainkan sebagai sebuah konstruk yang dibentuk oleh kombinasi pengalaman emosional, kondisi kerja, dukungan organisasi, serta kemampuan pegawai dalam mengelola tekanan dan peran kehidupan..

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.223	3.750		4.060	0.000
	<i>Work Life Balance</i>	0.676	0.138	0.440	4.907	0.000
	Stres Kerja	0.417	0.130	0.287	3.200	0.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Selanjutnya, pengujian parsial melalui uji t yang tercantum dalam Tabel 3. Menunjukkan bahwa masing-masing variabel juga memberikan pengaruh signifikan. Nilai signifikansi keduanya berada pada angka 0.000, sehingga baik keseimbangan kehidupan kerja maupun stres kerja berkontribusi langsung terhadap perubahan tingkat kepuasan kerja pegawai. Koefisien yang positif pada *work life balance* memperlihatkan bahwa semakin baik kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Sementara itu, koefisien positif pada stres kerja menunjukkan dinamika berbeda: tekanan kerja dalam batas yang masih dapat dikendalikan tampaknya mampu menjadi pendorong produktivitas dan memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Tabel 4. Hasil Analisis Koesisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.616 ^a	0.380	0.366	3.55613	

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Stres Kerja

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini juga menunjukkan kemampuan prediktif yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2), yang tercantum dalam Tabel 4, menggambarkan bahwa *work life balance* dan stres kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada kepuasan kerja pegawai. Besarnya nilai R^2 ini menunjukkan bahwa model regresi tidak hanya layak, tetapi juga efektif dalam menangkap hubungan antarvariabel yang diteliti. Dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja tidak bersifat acak, melainkan sebagian besar dapat diprediksi melalui kondisi keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres yang dialami pegawai. Semakin besar nilai R^2 , semakin kuat pula kontribusi kedua variabel independen dalam membentuk perubahan pada variabel dependen.

Diskusi

Pembahasan ini mengintegrasikan hasil analisis data dengan teori, pandangan ahli, serta temuan penelitian terdahulu. Karakteristik responden menjadi dasar untuk memahami konteks penelitian, karena profil pegawai memberi gambaran mengenai kondisi sosial, usia, serta status kepegawaian yang dapat memengaruhi persepsi terhadap *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja. Komposisi gender yang hampir seimbang, terdiri atas 49 laki-laki dan 47 perempuan, menunjukkan bahwa penelitian memiliki representasi yang merata. Hal ini membantu menggambarkan bahwa persepsi responden terhadap variabel penelitian tidak didominasi oleh satu kelompok tertentu [11]. Dari sisi usia, mayoritas responden berada dalam rentang 25–35 tahun (34 orang), yang merupakan usia produktif dengan tingkat energi dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Sementara itu, status kepegawaian yang didominasi PNS sebanyak 56 orang menggambarkan karakteristik birokrasi yang relatif stabil, di mana pegawai umumnya sudah memahami ritme kerja organisasi pemerintah dan memiliki kepastian karier. Kondisi ini mendukung interpretasi hasil penelitian karena responden berada pada fase pekerjaan yang memungkinkan mereka menilai keseimbangan hidup, tekanan kerja, dan kepuasan kerja secara matang [12].

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai [13]. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pengalaman kerja seseorang. Ketika pegawai memiliki kesempatan untuk mengatur waktu kerja secara proporsional, menjalankan aktivitas keluarga, dan memenuhi kebutuhan pribadi, mereka merasakan kenyamanan psikologis yang mendorong pandangan positif terhadap pekerjaan [14]. Pegawai menjadi lebih tenang, lebih mampu mengelola hari kerja, dan merasakan dukungan organisasi. Kondisi emosional yang stabil ini kemudian berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja. Temuan ini searah dengan penelitian Nuraeni & Gunawan (2022) yang menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT KLM Garment Kabupaten Bandung [3]. Kesamaan temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya keseimbangan peran tidak hanya berlaku pada sektor swasta, tetapi juga pada lingkungan organisasi pemerintah.

Makna yang dapat ditarik dari hasil ini adalah bahwa pegawai yang memiliki ruang untuk beristirahat, membagi waktu dengan keluarga, atau melakukan aktivitas sosial di luar pekerjaan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih besar [15]. Mereka merasa dihargai karena waktu pribadi tidak sepenuhnya dikorbankan untuk pekerjaan. Situasi ini memperkuat perasaan memiliki terhadap organisasi dan menciptakan hubungan emosional yang positif antara pegawai dan pekerjaannya [16]. Ketika keseimbangan peran terjaga, pegawai lebih siap menghadapi beban kerja dan tekanan yang muncul. Sebaliknya, ketidakseimbangan peran dapat memicu kelelahan fisik dan mental, penurunan energi kerja, serta melemahkan komitmen terhadap organisasi, yang akhirnya berdampak pada kepuasan kerja [17].

Selanjutnya, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan secara langsung, tetapi juga oleh kemampuan pegawai untuk menjalankan beberapa peran sekaligus dalam kehidupan sehari-hari [18]. Dalam konteks organisasi pemerintah, di mana beban administrasi, tanggung jawab pelayanan publik, dan tuntutan kedisiplinan relatif tinggi, keberadaan kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup menjadi penting [19]. Lingkungan kerja yang fleksibel, pembagian tugas yang proporsional, serta dukungan atasan terhadap kesejahteraan pegawai terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja [20].

Selain itu, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pegawai yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih rendah. Meskipun variabel stres kerja dalam penelitian ini tidak dijelaskan panjang lebar dalam bagian pembahasan, hasil uji statistik menunjukkan bahwa stres kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun tidak sekuat pengaruh *work life balance*. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui pemahaman bahwa stres kerja merupakan konsekuensi dari tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan pegawai, sehingga ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan peran, tekanan kerja dapat berkurang secara alami [21]. Dengan menurunnya stres kerja, kepuasan kerja meningkat karena pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dalam kondisi emosional yang lebih stabil.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menguatkan konsep bahwa kesejahteraan pegawai tidak hanya bertumpu pada aspek material atau insentif, tetapi juga pada kemampuan organisasi menyediakan ruang yang adil antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi [22]. Hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja tidak dapat hanya berfokus pada peningkatan fasilitas kerja atau sistem reward semata, tetapi harus mencakup strategi yang lebih komprehensif seperti pembagian tugas yang realistis, pengaturan waktu kerja yang manusiawi, serta penguatan hubungan kerja yang suportif [23].

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan. Organisasi perlu mempertimbangkan penyusunan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai akan keseimbangan hidup, seperti pengelolaan beban kerja yang wajar, pengaturan waktu kerja yang fleksibel, dan peningkatan dukungan psikologis bagi pegawai yang mengalami tekanan [24]. Ketika kebijakan tersebut diterapkan secara konsisten, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan kepuasan kerja pegawai dalam jangka panjang [25].

Temuan mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja juga sejalan dengan pandangan teoritis yang menempatkan keseimbangan peran sebagai salah satu determinan utama kesejahteraan pegawai [26]. Dalam teori peran, individu yang menjalankan lebih dari satu peran misalnya sebagai pegawai, anggota keluarga, dan anggota masyarakat berpotensi mengalami konflik apabila tuntutan antarperan tersebut saling bertolak belakang [26]. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa mampu mengatur tuntutan peran secara seimbang justru mengalami penguatan psikologis yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Kondisi ini menegaskan bahwa keseimbangan hidup bukan hanya soal pengaturan waktu, tetapi juga bagaimana pegawai merasakan dukungan sosial, kebebasan mengatur ritme kerja, serta adanya ruang untuk mengelola kebutuhan pribadi tanpa tekanan berlebihan dari pekerjaan [27]. Oleh karena itu, keseimbangan peran dipahami sebagai mekanisme yang menurunkan konflik peran dan meningkatkan kepuasan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mendukung pandangan bahwa stres bukan hanya persoalan tekanan mental, tetapi berkaitan dengan persepsi individu terhadap kemampuan mengatasi tuntutan pekerjaan. Menurut teori stres kerja, tekanan yang muncul dari beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, atau tuntutan waktu yang tidak sejalan dengan kapasitas pegawai dapat menurunkan kepuasan kerja dalam jangka Panjang [28]. Dalam konteks instansi pemerintah, stres kerja sering kali dipengaruhi oleh tuntutan administratif yang tinggi, target yang ketat, dan keterbatasan fleksibilitas dalam penataan waktu kerja [29]. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketika stres berada pada tingkat rendah atau dapat dikelola dengan baik, pegawai menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketika tekanan meningkat tanpa diimbangi dukungan organisasi, kepuasan kerja dapat menurun [30]. Temuan ini memperkuat pentingnya manajemen stres dalam birokrasi untuk menjamin kualitas kehidupan kerja pegawai.

Dalam perspektif teori kepuasan kerja, hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa kepuasan tidak hanya dipengaruhi faktor internal pekerjaan seperti gaji, rekan kerja, atau promosi, tetapi juga faktor eksternal seperti keseimbangan hidup [31]. Model kepuasan kerja yang berorientasi pada kesejahteraan pegawai menganggap bahwa individu akan merasa lebih puas apabila pekerjaan memberi peluang untuk berkembang secara profesional tanpa mengorbankan kebutuhan personal [32]. Penelitian ini memperlihatkan bahwa pegawai yang menerima dukungan organisasi dalam mengatur keseimbangan hidup memiliki tingkat kepuasan yang lebih stabil, bahkan ketika menghadapi tekanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* dapat berfungsi sebagai faktor protektif yang menahan dampak negatif stres kerja terhadap kepuasan pegawai [33]. Dengan demikian, kedua variabel tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dalam memengaruhi persepsi pegawai terhadap kualitas hidup kerjanya.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work life balance* dan stres kerja merupakan dua faktor utama yang secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan

Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan. Secara parsial, *work life balance* terbukti memberikan pengaruh positif yang lebih dominan dibandingkan stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta persepsi positif terhadap lingkungan kerjanya. Keseimbangan tersebut dapat terwujud melalui pengaturan waktu, fleksibilitas dalam menjalankan peran, serta dukungan organisasi terhadap kebutuhan pegawai di luar pekerjaan. Di sisi lain, stres kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tekanan kerja yang muncul dari tuntutan administratif, beban tugas, dan dinamika organisasi dapat memberikan dampak positif apabila berada pada tingkat yang masih dapat dikelola pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang terkontrol dapat menjadi sumber dorongan untuk meningkatkan fokus dan kinerja. Namun demikian, apabila tekanan kerja tidak ditangani secara sistematis, potensi dampak negatif terhadap kepuasan dan kesehatan mental pegawai akan meningkat. Oleh sebab itu, peran organisasi dalam memastikan beban kerja yang proporsional dan dukungan terhadap pegawai menjadi sangat penting. Secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dibuktikan melalui uji F dan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *work life balance* dan stres kerja. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal pekerjaan seperti kompensasi atau lingkungan kerja fisik, tetapi juga oleh kondisi psikososial yang dialami pegawai dalam menjalankan peran profesional dan pribadi. Dalam konteks organisasi pemerintah yang cenderung bercirikan struktur birokratis dan tuntutan administratif yang tinggi, perhatian terhadap keseimbangan hidup dan manajemen stres menjadi semakin relevan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya melalui perbaikan sistem kerja, tetapi juga melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai secara menyeluruh. Organisasi perlu mengembangkan strategi yang mendorong fleksibilitas kerja, mencegah penumpukan beban kerja, menyediakan mekanisme dukungan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan pegawai. Dengan demikian, upaya menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan dapat terwujud dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Referensi

1. C. Pinontoan, A. Tumbel, and R. Lumantow, "Pengaruh Work Life Balance dan Job Stress terhadap Job Satisfaction (Studi pada Black Cup Coffee and Roastery Manado)," *Jurnal EMBA*, vol. 11, no. 4, pp. 1118–1126, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i4.52346.
2. S. Farisi, I. H. Pane, F. Ekonomi, and D. Bisnis, "Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan," *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, pp. 29–42, 2020.
3. F. Nuraeni and Gunawan., "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan...", *Jurnal Study and Management Research*, vol. 19, no. 2, p. 127, 2022, doi: 10.55916/smart.v19i2.126.
4. F. J. Indra, "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)," vol. 5, no. 2, pp. 90–99, 2022.
5. R. I. Jaysan, S. A. Sudari, and Y. Pambreni, "Influence of Work Life Balance and Job Stress on Job Satisfaction of Employees at PT. Rukun Mitra Sejati South Jakarta," *Best Journal of Administration and Management*, vol. 2, no. 4, pp. 163–171, 2024, doi: 10.56403/bejam.v2i4.179.
6. M. R. Febriani, A. W. Handaru, and Sholikhah, "The Influence Of Work Stress and Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction," *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 20–40, 2021, doi: 10.21009/jdmb.05.1.2.
7. M. Wildiawanti and Z. N., "Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan," *Jurilma: Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, vol. 1, no. 1, pp. 42–48, 2024, doi: 10.69533/tgegg93.
8. D. M. Nabila et al., "The Effect of Work Life Balance and Work Stress," *Central Asia and the Caucasus*, vol. 23, no. 1, pp. 4940–4950, 2022.
9. Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 2nd ed., Alfabeta, 2023.
10. I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
11. I. M. R. Andana and N. M. D. A. Mayasari, "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN ASN BAPPEDA Kabupaten Buleleng," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 808–818, 2025.
12. A. B. Bakker and E. Demerouti, "The Job Demands-Resources model: State of the art," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 309–328, 2007, doi: 10.1108/02683940710733115.
13. N. Erlinda and D. K. Sawitri, "The Study of Job Satisfaction: Exploring Work-Life Balance, Job Stress, and Burnout," *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, vol. 6, no. 5, pp. 4111–4116, 2025, doi: 10.38035/dijemss.v6i5.4733.
14. F. A. Halawa, R. E. Widodo, and M. M. Fadhulloh, "Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Lembaga Pendidikan Indonesia–Amerika (LPIA) – Cabang Rawasari," *Jurnal Manajemen Lemondial Business School*, vol. 7, no. 9, 2021. [Online]. Available: <https://e-journal.saintmary.ac.id/index.php/smc/article/view/28>
15. H. Salsabila, D. Trirahayu, and T. W. H., "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia," *JIMP*, vol. 3, no. 1, pp. 70–83, 2023, doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26185.
16. R. Harke, R. Riane, J. Pio, S. A. Program, and S. A. Bisnis, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado," *Productivity*, vol. 3, no. 4, pp. 378–383, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
17. A. N. Hidayat and L. Hakim, "The Influence of Work Stress on Employee Performance at PT. Pungkook Indonesia One," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 7, no. 1, pp. 1934–1942, 2023, doi: 10.31004/jptam.v7i1.6096.
18. S. E. Hobfoll, "The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory," *Applied Psychology*, vol. 50, no. 3, pp. 337–421, 2001, doi: 10.1111/1464-0597.00062

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4363>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

19. K. Harlina, "Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi, dan Stres Kerja Pribadi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas...", *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, vol. 6, Oct. 2020, pp. 70–81. [Online]. Available: <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/restorica>
20. A. Landolfi, M. Barattucci, and A. Lo Presti, "A time-lagged examination of the Greenhaus and Allen work-family balance model," *Behavioral Sciences*, vol. 10, no. 9, 2020, doi: 10.3390/BS10090140.
21. F. Mempengaruhi, K. Karyawan, and S. Kerja, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)," Feb. 2023, doi: 10.38035/jmpis.v4i1.
22. M. I. Ketut, A. P. I. Made, and N. N. K., "Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemediator Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Bank Negara Indonesia," *Jurnal Satyagraha*, vol. 07, no. (2–8), pp. 126–141, 2024
23. S. D. Meylda, "Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X," vol. 12, no. 01, pp. 479–489, 2025.
24. N. Nasikhudin, I. Muttaqijn, and A. Gumilar, "Analysing the Influence of Job Stress and Work-Life Balance on DGT Employees' Performance, with Job Satisfaction as Mediating Factor," *Jurnal Pajak Indonesia*, vol. 8, no. 1, pp. 1–26, 2024.
25. W. N. Nawarcono and A. Setiono, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja," *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, vol. 16, no. 2, pp. 161–174, 2021, doi: 10.51277/keb.v16i2.101.
26. M. Nurhabiba, "Social support terhadap work-life balance pada karyawan," *Cognicia*, vol. 8, no. 2, pp. 277–295, 2020, doi: 10.22219/cognicia.v8i2.13532.
27. N. I. Mohamad, A. Ismail, N. M. Mohamad, S. Ahmad, and Z. Yahya, "Role Ambiguity and Role Overload As Important Predictors of Work-Family Conflict," *Humaniora*, pp. 473–483, 2016.
28. C. S. Parasian and I. G. Adiputra, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 4, pp. 922–932, 2021.
29. D. J. Pitoyo and W. P. P. Handayani, "Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 152–159, 2022, doi: 10.21107/jsmb.v9i2.17794
30. D. F. Purba and F. Rangkuti, "Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Hospitality*, vol. 11, no. 2, pp. 727–732, 2022. [Online]. Available: <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
31. Sahir, *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia, 2021.
32. I. Syeftian and A. Alfian, "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang," *Journal of Business Economics and Management*, vol. 01, no., pp. 777–787, 2025, doi: <https://doi.org/10.62379/jbem.v2i2>
33. H. M. Ulum, *Statistik*, Stikes Malang, n.D., pp. 2–127, 2018.