

## **Pengaruh *Work Life Balance*, *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat**

**Alfian<sup>1✉</sup>, Wynne Andrina Maldanas<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh work-life balance, reward, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam semangat kerja, disiplin, kinerja yang memuaskan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat, dengan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh sebanyak 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan tiga temuan utama. Pertama, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kedua, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketiga, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance, reward, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

**Kata kunci:** Work-Life Balance, Reward, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the profitability ratio of PT. Bank Nagari This study aims to analyze and examine the influence of Work-Life Balance, Rewards, and the work environment on employee job satisfaction at the Maritime Affairs and Fisheries Service of West Sumatra Province. Job satisfaction is a positive feeling employees have about their work. This can be seen in work morale, discipline, satisfactory work performance, and a good work-life balance. This study used a quantitative approach with descriptive analysis. The population in this study was all employees at the Maritime Affairs and Fisheries Service of West Sumatra Province, using saturated sampling, resulting in a total of 100 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study revealed three main findings. First, Work-Life Balance has a positive and significant influence on employee job satisfaction. Second, Rewards have a positive and significant influence on employee job satisfaction. Third, the work environment has a positive and significant influence on employee job satisfaction. The conclusion of this study is that work-life balance, rewards, and the work environment are important factors influencing employee job satisfaction.*

**Keywords :** Work-Life Balance, Rewards, Work Environment, Employee Job Satisfaction

Copyright (c) 2026 Alfian

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [alfian@akbpstie.ac.id](mailto:alfian@akbpstie.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu organisasi yang merujuk pada individu atau karyawan yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja akan muncul ketika pegawai merasa bahagia dan puas terhadap

lingkungan tempat mereka bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak memuaskan dapat menurunkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas pegawai (Sutiara et al., 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kualitas kerja pegawai (Paryanti & Aprianti, 2022).

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sistem penghargaan (*reward*). *Reward* merupakan bentuk motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu memberikan kepuasan kepada pegawai, sehingga organisasi dapat memperoleh, mempertahankan, dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara produktif dengan sikap dan perilaku yang positif (Azdanal et al., 2021).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja, baik berupa ruang kerja, tata letak, fasilitas, maupun hubungan kerja antar rekan kerja (Aliya & Saragih, 2020).

Fenomena yang terjadi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai, khususnya kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil pra-survei, diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kesesuaian penempatan kerja dengan bidang keahlian. Adapun data kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Tingkat Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

No	Keterangan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Puas dengan hasil kerja	100	25%
2	Tidak puas dengan hasil kerja	100	75%
3	Nyaman dengan lingkungan kerja	100	72%
4	Tidak nyaman dengan lingkungan kerja	100	28%
5	Puas dengan gaji yang diterima	100	20%
6	Tidak puas dengan gaji yang diterima	100	80%

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa hanya 25% pegawai yang merasa puas dengan hasil kerja, sementara 75% lainnya menyatakan tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai belum merasakan kepuasan yang optimal terhadap pencapaian kerja mereka. Dari sisi lingkungan kerja, sebanyak 72% pegawai merasa nyaman, sedangkan 28% merasa tidak nyaman. Namun, dari aspek kompensasi, tingkat kepuasan pegawai tergolong rendah, di mana hanya 20% pegawai yang merasa puas dengan gaji yang diterima, sedangkan 80% lainnya merasa tidak puas.

## METODOLOGI

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu serta didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya (Waruwu et al., 2025). Penelitian ini juga menggunakan program SPSS 25 software. Populasi

dikatakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Oleh karena itu, di dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 100 orang. Yang beralamat Jln. Koto Tinggi No. 9 Padang, Kecamatan Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Jenis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer melalui observasi, kuesioner dan wawancara, kalau data sekunder melalui dokumen. Instrumen penelitian melalui uji validitas. Instrument dikatakan valid apabila nilai nya sesuai dengan data aslinya. Untuk menguji kevalidan suatu pertanyaan adalah Corrected Item Total Correction (CITC) dan standar pengukuran sebesar 0,3. Uji Reliabilitas dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga untuk reliabilitas yang diterima, maka nilai dari *alpha cronbach* harus melebihi 0,60 (Ghozali, 2021). Uji analisis deskriptif menggunakan Total Capaian Responden (TCR). Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh melalui aplikasi SPSS versi 25 dengan menggunakan standar 0,05 dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas, Yaitu dapat bertujuan untuk mengetahui apakah ada adanya korelasi antar variabel independent (variabel bebas). Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk melakukan uji pada sebuah model regresi yang terjadi ketidaknyamanan dari variabel residual dalam satu pengamatan lainnya. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan SRESID. Analisis regresi linear berganda adalah metode yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pada penelitian ini, X peneliti berjumlah 3 variabel, yaitu *Work Life Balance*, *Reward* dan Lingkungan kerja. Sementara untuk variabel Y yaitu Kepuasan kerja pegawai. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berkaitan signifikan antara variabel independent secara persial terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Sebelum data hasil kuesioner digunakan dalam analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* dan dibandingkan dengan nilai standar pengukuran sebesar 0,300. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300.

Adapun hasil uji validitas untuk seluruh variabel penelitian yang meliputi kepuasan kerja, *work life balance*, *reward*, dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,367	0,300	Valid
	Y2	0,556	0,300	Valid
	Y3	0,355	0,300	Valid
	Y4	0,446	0,300	Valid

	Y5	0,389	0,300	Valid
	Y6	0,360	0,300	Valid
	Y7	0,382	0,300	Valid
	Y8	0,562	0,300	Valid
	Y9	0,415	0,300	Valid
	Y10	0,534	0,300	Valid
	Y11	0,492	0,300	Valid
	Y12	0,370	0,300	Valid
	Y13	0,551	0,300	Valid
	Y14	0,375	0,300	Valid
	Y15	0,340	0,300	Valid
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,313	0,300	Valid
	X1.2	0,390	0,300	Valid
	X1.3	0,452	0,300	Valid
	X1.4	0,397	0,300	Valid
	X1.5	0,363	0,300	Valid
	X1.6	0,348	0,300	Valid
	X1.7	0,451	0,300	Valid
	X1.8	0,480	0,300	Valid
	X1.9	0,419	0,300	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,335	0,300	Valid
	X2.2	0,304	0,300	Valid
	X2.3	0,367	0,300	Valid
	X2.4	0,478	0,300	Valid
	X2.5	0,304	0,300	Valid
	X2.6	0,338	0,300	Valid
	X2.7	0,571	0,300	Valid
	X2.8	0,565	0,300	Valid
	X2.9	0,630	0,300	Valid
	X2.10	0,522	0,300	Valid
	X2.11	0,558	0,300	Valid
	X2.12	0,483	0,300	Valid
	X2.13	0,434	0,300	Valid
	X2.14	0,481	0,300	Valid
	X2.15	0,536	0,300	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,344	0,300	Valid
	X3.2	0,539	0,300	Valid
	X3.3	0,507	0,300	Valid
	X3.4	0,486	0,300	Valid
	X3.5	0,311	0,300	Valid
	X3.6	0,430	0,300	Valid
	X3.7	0,543	0,300	Valid
	X3.8	0,656	0,300	Valid
	X3.9	0,352	0,300	Valid
	X3.10	0,419	0,300	Valid
	X3.11	0,504	0,300	Valid
	X3.12	0,463	0,300	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y), *work life balance* (X1), *reward* (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Instrumen yang valid ini diharapkan

mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja Pegawai	0,816	0,60	Reliabel
2	Work Life Balance	0,726	0,60	Reliabel
3	Reward	0,835	0,60	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,803	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 6, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu kepuasan kerja pegawai (*Y*), *work life balance* (*X1*), *reward* (*X2*), dan lingkungan kerja (*X3*), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal, baik pada variabel independen maupun variabel dependen. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,103	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,103 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga data layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Work Life Balance (X1)	1,354	0,738	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Reward (X2)	1,403	0,713	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja (X3)	1,339	0,747	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 8, diketahui bahwa variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,738 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,354 ( $< 10$ ). Variabel *reward* (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,713 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,403 ( $< 10$ ). Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,747 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 1,339 ( $< 10$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga model penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (*Sig.*). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Alpha	Kesimpulan
1	Work Life Balance (X1)	0,289	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Reward (X2)	0,298	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,144	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 9, diketahui bahwa variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,289 ( $> 0,05$ ), variabel *reward* (X2) sebesar 0,298 ( $> 0,05$ ), dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,144 ( $> 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model penelitian ini memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh *work life balance* (X1), *reward* (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	Koefisien
Konstanta	16,736
Work Life Balance (X1)	0,456
Reward (X2)	0,164

Lingkungan Kerja (X3)	0,377
-----------------------	-------

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + eY = 16,736 + 0,456X_1 + 0,164X_2 + 0,377X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha = 16,736$ )  
 Nilai konstanta sebesar 16,736 menunjukkan bahwa apabila variabel *work life balance* (X1), *reward* (X2), dan lingkungan kerja (X3) diasumsikan bernilai nol, maka kepuasan kerja pegawai tetap memiliki nilai sebesar 16,736 satuan.
2. Work Life Balance (X1)  
 Koefisien regresi sebesar 0,456 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work life balance* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,456 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Reward (X2)  
 Koefisien regresi sebesar 0,164 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *reward* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,164 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Lingkungan Kerja (X3)  
 Koefisien regresi sebesar 0,377 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,377 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh *work life balance* (X1), *reward* (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Nilai derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) dihitung dengan rumus  $df = n - k - 1$ , di mana  $n$  adalah jumlah sampel (100) dan  $k$  adalah jumlah variabel independen (3), sehingga diperoleh  $df = 100 - 3 - 1 = 96$ . Berdasarkan  $df$  tersebut, diperoleh nilai *t tabel* sebesar 1,984 pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji t (Parsial)

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	$\alpha$	Sig.	Kesimpulan
1	Work Life Balance (X1)	3,260	1,984	0,05	0,002	Signifikan
2	Reward (X2)	2,283	1,984	0,05	0,025	Signifikan
3	Lingkungan Kerja (X3)	3,827	1,984	0,05	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 11, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)  
 Nilai t-hitung sebesar 3,260 lebih besar dari t-tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diterima.

2. Pengaruh Reward (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)  
Nilai t-hitung sebesar 2,283 lebih besar dari t-tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diterima.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)  
Nilai t-hitung sebesar 3,827 lebih besar dari t-tabel 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan psikologis pegawai. Ketika pegawai mampu mengelola waktu dan peran secara seimbang, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, sehingga dapat bekerja dengan lebih optimal dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra & Rialmi yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan *work life balance* menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan kinerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pemberian *reward* tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Ketika pegawai merasa bahwa usaha dan kontribusinya dihargai oleh organisasi, maka akan timbul perasaan dihargai dan diakui, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian L. A. K. Fitri & Setyaningrum yang menemukan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperkuat bahwa sistem penghargaan yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik maupun nonfisik, seperti fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, serta suasana kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Paendong et al. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, *reward*, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin optimal sistem penghargaan yang diberikan, serta semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung oleh fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan atasan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

## 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. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh work life balance, iklim organisasi, dan reward masa pandemi terhadap kepuasan kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235-248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Darmawati, T., Novalia, N., & Sari, R. (2024). Pengaruh reward dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Matahari Opi Mall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 104-116. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.12738>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Work-life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436-440.
- Fitri, L. A. K., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh work-life balance dan reward terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh perceived organizational support. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 791-804. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3755>
- Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan, H. (2022). Pengaruh work life balance dan reward system terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Akses Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2793>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90-99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Iqbal Sabarin Sukur, M., & Irma Susanty, A. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT MNC Investama Tbk (studi pada divisi sosial media dan media manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1604-1610.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33-49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Paryanti, Y. I., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh work life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. (STIE) Bima, 1(1), 21-28.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutiara, S., Firman, A., & Razak, M. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil melalui work-life balance. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 111-125. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.2331>
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan, dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Zahra Aprilia Suparman, Suparman, & Aditia Wirayudha. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 122-130. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2907>