

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORKLIFE*
BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT BAROKO KABUPATEN
ENREKANG**

SKRIPSI



**AINUN NUCHIANI PRASIWI
105721132920**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BAROKO KABUPATEN ENREKANG

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

AINUN NUCHIANI PRASIWI

NIM : 105721132920

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*“start now. Start where you are. Start with fear. Start with pain. Start with doubt.
Start with hand shaking. Start with voice trembling. But Start. Start and don’t stop.
Start where you are, with what you have Just start”.*

PERSEMBAHAN

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang melimpah ruah, rahmat, dan berkah sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua , ibu saya tercinta yang telah memberikan dukungan dan doa kepada saya sehingga membantu saya menyelesaikan penelitian dan skripsi ini. Skripsi ini juga saya dalam menyelesaikan skripsi ini.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : Ainun Nuchiani Prasiwi

No. Stambuk/NIM : 105721120220

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

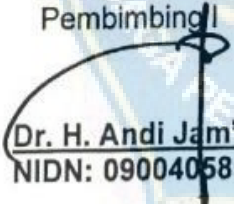
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

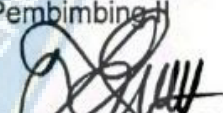
Makassar 10 September 2024

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si
NIDN: 09004058504

Pembimbing II



Zalkha Soraya, S.E., M.M
NIDN: 0903117501

Mengetahui,

Dekan


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M
NBM:1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama :Ainun Nuchiani Prasiwi, Nim :105721132920 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0012/SK-Y/61201/091004 M, Tanggal 25 Safar 1446 H/ 30 Agustus 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar ,30 Safar 1446 H
03 September 2024

PANITIA UJIAN

1. Pengawas ujian :Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T.,IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E.,M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si (.....)
2. Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M (.....)
3. Sri Andayaningsih, S.E., M.M. (.....)
4. Zalkha Soraya, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM:651.507





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ainun Nuchiani Prasiwi

Stambuk : 105721132920

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Worklife Balance* Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Baroko
Kabupaten Enrekang


Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 03 September 2024


Yang membuat pernyataan,


MEPERAI
TEMPEL
Ainun Nuchiani Prasiwi
NIM :105721132920

Diketahui Oleh:


Dekan
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**
Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM :651 507

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M
NBM:1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainun Nuchiani Prasiwi
NIM : 105721132920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Worklife Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang".

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 03 September 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Ainun Nuchiani Prasiwi
NIM : 105721132920

ABSTRAK

AINUN NUCHIANI PRASIWI. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang. Skripsi. Jurusan. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Andi Jam'an dan Zalkha Soraya.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang". Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bernaung di bawah Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang. Jumlah populasi sebesar 30 pegawai penelitian menggunakan teknik sampel jenuh yaitu 30 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 27 mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang, Berdasarkan hasil penelitian Variabel Lingkungan Kerja mempunyai t hitung sebesar 8,139 sedangkan t tabel sebesar 1,703 serta nilai sig. Sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($8,139 > 1,703$) dan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi atau semakin bagus lingkungan kerja dan *worklife balance* seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya

Kata Kunci : Lingkungan Kerja , *Worklife balance* , Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

AINUN NUCHIANI PRASIWI. 2024. *The Influence of Work Environment and Worklife balance on Employee Job Satisfaction at the Baroko District Office, Enrekang Regency.* Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Andi Jam'an and Zalkha Soraya.

This study is a quantitative research aimed at understanding and analyzing "The Influence of Work Environment and Worklife balance on Employee Job Satisfaction at the Baroko District Office, Enrekang Regency." The population in this study comprises all employees under the Baroko District Office, Enrekang Regency. The total population is 30 employees, and the research uses a saturated sample technique, involving 30 respondents. The type of data used in this study is quantitative data. The data sources in this study are primary data obtained from questionnaires distributed and related to the issues being studied.

Based on the research results using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version application on the Influence of Work Environment and Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction at the Baroko Sub-district Office, Enrekang Regency, the research results show that the Work Environment variable has a t-value of 8.139, while the t-table value is 1.703 with a significance value of 0.000. This indicates that the t-value is greater than the t-table ($8.139 > 1.703$) and the significance value is $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that the work environment and work-life balance have a positive and significant impact on job satisfaction, which indicates that the better or higher the work environment and work-life balance, the higher the job satisfaction of the employee.

Keywords: Work Environment , Worklife balance , Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Sholawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang”.

Skripsi ini penulis buat bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis ucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua penuis yaitu ibu Syamsuriati yang selalu memberikan harapan, semangat, serta doa tulus kepada penulis. Dan saudara penulis Siddiq Arodhal Firdaus dan Hikmah Alifatunnisa yang selalu memberi dukungan hingga akhir studi ini. Dan penulis ucapkan terimah kasih kepada seluruh keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan serta kebahagiaan yang telah diberikan kepada penulis semoga dapat menajdi nilai ibadah dalam kehidupan ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Demikian pula, penulis ingin mengucapkan terimah kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si. Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M., Selaku pembimbing II yang berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama perkuliahan.
8. Segenap staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 dan keluarga besar Manajemen M20J Angkatan 2020 yang telah kebersamai memberikan warna dan kisah perjalanan dalam meraih gelar sarjana kurang lebih 4 tahun ini di

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, tetaplah berkarya dan berjuang memberikan yang terbaik.

10. Ibu ku tercinta Syamsuriati, yang telah luar biasa mendukung penulis selama hidup dan menempuh pendidikan baik itu dari segi materi juga sebagai pendukung nomor satu penulis atas seluruh prestasi yang penulis raih, terima kasih selalu
11. Terima kasih untuk teman-teman grup “apajii”, Rismadamayanti dan Nurhikmah, juga teman-teman yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada grup band EXO terspesial kepada Park Chanyeol atas dukungan juga inspirasi melalui karya-karyanya yang menjadi kekuatan bagi penulis dalam proses penulisan skripsi ini
13. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all these hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more, right, wrong. I wanna thank me for just being me at all times.*

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat

bagi semua pihak, utamanya kepada almamater tercinta kampus biru
Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fisabilil Haq, Fastabiqul Kahira, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 19 juli 2024

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.v
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Tinjauan teori.....	5
B. Tinjauan Empiris.....	24
C. kerangka fikir	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis penelitian.....	34
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	34
C. Sumber data.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Metode Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	36
G. Metode Analisis Data.....	38
H. uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59

A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
B.	HASIL PENELITIAN	62
C.	PEMBAHASAN.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		65
A.	Kesimpulan.....	65
B.	Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....		67



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 definisi operasional variabel	37
Tabel 3. 2 skala pengukuran likert	38
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin responden	62
Tabel 4. 2 Usia responden	63
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir responden.....	64
Tabel 4. 4 Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	65
Tabel 4. 5 Tanggapan Terhadap Variabel Worklife balance (X2)	66
Tabel 4. 6 Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (Y).....	67
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Worklife balance	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kerangka pikir.....	32
Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2 Karakteristik Responden	74
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner	75
Lampiran 4 Olah Data SPSS	78
Lampiran 5 Surat Penelitian.....	92
Lampiran 6 Dokumentasi	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kepuasan kerja pegawai adalah salah satu aspek yang utama dalam manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam ekonomi global yang semakin kompetitif, memiliki pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka adalah aset yang sangat berharga. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih loyal dan memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah. Selain itu, kepuasan kerja pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif yang dapat meluas ke seluruh organisasi, memiliki dampak positif pada budaya perusahaan dan reputasi perusahaan. Organisasi harus mampu menciptakan hubungan kerja yang kondusif, karena jika tidak akan mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka (Rahman Al Hakim & Sinambela, 2018)

Di era yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat dan tuntutan pasar yang berubah, organisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks ini, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menjadi semakin penting. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup berbagai aspek, seperti karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, pengembangan profesional, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan, kompensasi, dan berbagai elemen

lainnya. Namun, untuk Pemberdayaan ini tidak mudah karena ada banyak faktor yang mendasari

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian, dalam Fujiasih 2017)

Penting untuk dicatat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tidak selalu sama di seluruh organisasi, atau bahkan lintas departemen dalam organisasi yang sama. Organisasi yang berbeda di industri yang berbeda mungkin memiliki faktor yang berbeda yang berkontribusi terhadap kepuasan pegawai. Oleh karena itu, perlu untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor ini dengan cara tertentu dalam konteks organisasi tertentu

Berdasarkan pengamatan awal Di Kantor Camat Baroko masih ada beberapa pegawai yang memiliki tingkat kemalasan dalam bekerja. Kemalasan disini dapat diartikan dengan datang terlambat maupun penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, serta masih ada beberapa pegawai yang tidak berada di dalam kantor pada saat jam kerja. pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana

dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang”

B. Rumusan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tetapi peneliti hanya membatasi pada masalah lingkungan kerja dan work life balance sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang ?
2. Apakah *Worklife balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang
2. Untuk mengetahui pengaruh *Worklife balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang

D. Manfaat Penelitian

1. Penulis

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi salah satu wadah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam ilmu manajemen” khususnya pada manajemen Sumber Daya Manusia dan ilmu lainnya yang terkait, yang sudah diperoleh selama ini untuk memecahkan persoalan-persoalan nyata dilapangan.”

2. Instansi / Perusahaan

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Instansi / Perusahaan dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai bagi Instansi , sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan

3. Akademisi

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan wawasan serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Sumber daya manusia

a. Pengertian sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lebih dari semua kegiatan yang dilakukan mulai dari perencanaan, organisasi, arahan, koordinasi hingga pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia, untuk digunakan oleh kepentingan kehidupan manusia itu sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Flippo, 2017)

manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengadaan sumber daya manusia (Paramansyah et al., n.d.)

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam melakukan perekrutan pegawai, dengan tujuan mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan proses tersebut agar dapat bekerja secara efisien dan efektif di dalam organisasi atau perusahaan. Bidang manajemen sumber daya manusia secara khusus memfokuskan studinya pada hubungan dan peran manusia dalam konteks organisasi perusahaan. Unsur utama dalam

manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja, yaitu manusia yang menjadi anggota perusahaan.

seiring dengan kecenderungan manusia untuk bekerja dalam organisasi, Perilaku manusia dalam memanfaatkan atau mendayagunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi juga menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengambilan keputusan dan penerapan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang bekerja untuk organisasi tersebut.

b. Tujuan

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan pemanfaatan dari semua pekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diinterpretasikan sebagai alat bantu untuk membantu manajer fungsional atau manajer lini agar dapat mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

c. Manfaat

Cushway dalam Goffar (2020) berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan pertimbangan kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap menghadapi perubahan, dan memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Selain itu, tujuan lainnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Peran dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia di dalamnya. Tenaga kerja tersebut tidak hanya diharapkan cakap dan terampil, tetapi juga diinginkan memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

2. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan perasaan aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi. Apabila seorang karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka kemungkinan besar ia akan merasa nyaman untuk beraktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sunyoto, dalam Irma & Yusuf (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja melibatkan dinamika hubungan kerja antara sesama pegawai, juga termasuk hubungan antara bawahan dan atasan, serta aspek fisik dari tempat kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno dalam Siahaan & Bahri, 2019). Semua hal atau kondisi di sekitar yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, tingkat kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

1. lingkungan kerja fisik

menurut sadarmayanti dalam Irma & Yusuf, (2020)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

Menurut Sarwono dalam Muhraweni et al., (2017)

“Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai Melakukan aktivitasnya”

Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, termasuk benda-benda dan situasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam aktivitas organisasi, dan pengaturan serta penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik menjadi kunci dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi.

Beberapa aspek yang dapat menjadi masalah dalam lingkungan kerja fisik di suatu organisasi melibatkan kondisi ruang kerja, peralatan kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, keamanan, dan lain sebagainya. Gangguan atau ketidaknyamanan dalam aspek-aspek ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Untuk mengatasi masalah lingkungan kerja fisik, organisasi perlu melakukan pengaturan dan penataan yang baik. Ini melibatkan pemilihan peralatan kerja yang sesuai, pemeliharaan kondisi ruang kerja yang nyaman, pengaturan pencahayaan yang optimal, pengendalian suhu, manajemen kebisingan, dan implementasi langkah-langkah keamanan. Upaya ini dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2. lingkungan kerja non fisik

menurut sadarmayanti dalam Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat (2017) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja hubungan kerja karyawan baik dengan sesama rekan kerja, dengan atasan atau dengan bawahan

Sementara itu, (Wursanto dalam Muhraweni et al., 2017) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”

lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan, (Hendri dalam Muhraweni et al., 2017)

dari pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan kerja karyawan, yang dapat disebut sebagai lingkungan kerja psikis yang hanya dapat di rasakan oleh perasaan Lingkungan kerja non-fisik yang positif memiliki potensi untuk meningkatkan kesetiaan karyawan, menciptakan suasana yang nyaman, memupuk saling penghargaan dan menghormati di antara sesama rekan kerja. Dengan demikian, hal ini dapat mengurangi kemungkinan terjadinya konflik dan stres di tempat kerja, serta berkontribusi pada peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerjaPenerangan memiliki signifikansi yang sangat penting, dan

salah satu faktor kunci dalam lingkungan kerja yang dapat memberikan motivasi adalah kualitas penerangan. Individu yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari memiliki risiko mengalami tegangan mata, bersamaan dengan dampak negatif pada kesejahteraan mental, perasaan frustrasi, dan gangguan fisik lainnya. Dalam konteks ini, penerangan tidak hanya mencakup penerangan listrik, melainkan juga penerangan yang berasal dari sinar matahari.

Kualitas penerangan yang baik dapat membawa kepuasan dalam bekerja dan secara langsung dapat meningkatkan tingkat produktivitas. Sebaliknya, penerangan yang kurang optimal dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan menurunkan tingkat produktivitas. Fenomena ini disebabkan oleh kemampuan penerangan yang baik dalam memudahkan para karyawan dalam menjalankan aktivitas mereka.

b. Suhu udara

Kenyamanan lingkungan kerja dapat terwujud ketika diperkuat oleh beberapa faktor, dan salah satu faktor yang memberikan kontribusi penting adalah suhu udara. Suhu udara di dalam ruang kerja menjadi parameter yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal, menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain suhu udara, penting juga untuk memperhatikan sirkulasi udara di lingkungan kerja. Dengan sirkulasi udara yang baik, udara kotor yang mungkin ada di dalam ruangan dapat

digantikan oleh udara bersih yang berasal dari luar. Hal ini dapat berkontribusi pada menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi karyawan.

c. Bising

Gunanya untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu mengurangi suara yang mengganggu. Bunyi bising memiliki potensi mengacaukan konsentrasi selama bekerja, sehingga upaya harus dilakukan untuk mengurangi kebisingan. Penurunan tingkat konsentrasi akibat suara yang bising dapat berdampak negatif pada peningkatan tingkat stres karyawan.

d. Penggunaan warna

Warna dalam suatu ruangan memiliki dampak signifikan terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna tidak hanya memengaruhi kemampuan mata untuk melihat objek, tetapi juga memberikan efek psikologis kepada individu karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan dampak psikologis warna dapat memunculkan perasaan senang, ceria, atau sebaliknya.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, perusahaan seharusnya memberikan perhatian khusus terhadap pemilihan warna dalam ruangan agar dapat memengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawan. Untuk ruang kerja, disarankan untuk memilih warna-warna yang bersifat dingin atau lembut, seperti coklat, krem, putih, hijau muda, dan sebagainya. Sebagai contoh, warna putih dapat memberikan kesan bersih, terang, dan dapat

menciptakan atmosfer yang menyenangkan. Benar, warna putih memang dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Warna ini sering digunakan untuk menciptakan ilusi ruang yang lebih besar dan terang. Namun, penting untuk diingat bahwa bukan hanya warna yang harus diperhatikan, melainkan juga komposisinya.

Komposisi warna yang kurang tepat atau tidak seimbang dapat mengganggu tampilan keseluruhan, menyebabkan ketidaknyamanan atau kebosanan bagi orang yang melihatnya. Perasaan ini, baik menyenangkan atau bosan, dapat memiliki dampak langsung pada semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam merancang lingkungan kerja, perlu mempertimbangkan komposisi warna secara keseluruhan agar menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan semangat dan kesejahteraan karyawan.

e. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang optimal adalah yang dapat mencegah terjadinya gangguan terhadap keamanan dan keselamatan kerja bagi seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya. Penempatan barang-barang di ruang kerja perlu diperhatikan agar tidak mengakibatkan gangguan bagi karyawan. Jalan-jalan yang digunakan oleh karyawan sebaiknya tidak dihalangi oleh barang-barang yang tidak pada tempatnya, dan tempat sampah perlu ditempatkan dengan baik untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja.

Desain ruang kerja juga sebaiknya memberikan kesan nyaman bagi para karyawan dengan mempertimbangkan aliran kerja. Tata letak yang memperhatikan alur kerja dapat meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi di antara para karyawan. Perusahaan yang bertanggung jawab akan menyediakan berbagai fasilitas yang memadai, bertujuan agar para karyawan merasa senang dan nyaman di lingkungan kerja mereka. Ini mencakup aspek-aspek seperti penyediaan fasilitas yang memadai dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

f. Keamanan bekerja

Keamanan yang diterapkan oleh suatu perusahaan berperan penting dalam pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Namun, menciptakan keamanan bekerja bukanlah tanggung jawab tunggal pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja dapat terwujud apabila seluruh elemen dalam perusahaan bekerja sama untuk menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja di sebuah kantor memerlukan perhatian khusus terhadap peralatan yang digunakan dan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi persyaratan keamanan terhadap potensi tindakan jahat dan harus aman dari aktivitas yang mungkin dilakukan oleh tamu atau pergerakan umum.

Peraturan terkait keselamatan kerja telah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Ini mencakup penyediaan alat keselamatan kerja dan pelatihan dalam penggunaannya.

Langkah-langkah ini diambil untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman, meminimalkan risiko terhadap kecelakaan atau kejadian yang dapat membahayakan kesejahteraan mereka.

d. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti, dalam Irma & Yusuf, 2020 indikator lingkungan kerja adalah

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Ruang gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

3. *Worklife balance*

1. Pengertian *Worklife balance*

Worklife balance merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani

terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan (Fisher dalam Wicaksana & Asrunputri, 2020) *Worklife balance* - merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan komponen waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, olahraga dan volunteerism. (Wicaksana & Asrunputri, 2020)

sangat penting bagi pemerintah dan para pembuat kebijakan karena individu merupakan inti dari fungsi sehat masyarakat. Selama bertahun-tahun, terjadi peningkatan ketergantungan pada teknologi informasi yang telah menyebabkan beban informasi pada populasi pekerja. (Sen, 2021). *Worklife balance* merupakan keadaan di mana seseorang mampu mengelola dan membagi tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab lainnya. Keadaan ini bertujuan untuk mencegah konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Secara sederhana, ini merujuk pada situasi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, kegiatan rekreasi, dan kehidupan keluarga.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa *Worklife balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang mampu mengelola dan membagi waktu serta perhatiannya antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kewajiban lainnya. Tujuan dari kondisi ini adalah untuk mencegah terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Dengan kata lain, *Worklife balance* menciptakan situasi di mana seorang pekerja dapat menjaga keseimbangan yang tepat antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, waktu rekreasi, dan kehidupan keluarga. Adanya *Worklife balance* dapat meningkatkan produktivitas seseorang, karena kondisi tersebut memberikan dukungan yang memadai dan meningkatkan kepuasan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Worklife balance*

Dalam penelitian Putri (2021) dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Worklife balance* yaitu Faktor waktu, Faktor ekonomi dan keluarga, Faktor loyalitas, Faktor sikap dan Faktor gaji.

a. Faktor waktu

Dari hasil penelitian (Putri, 2021) di simpulkan bahwa beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan waktu yaitu : Mempunyai waktu yang cukup untuk tidur; Beristirahat ketika lelah bekerja; Masih bisa memasak disela-sela waktunya

b. Faktor ekonomi dan keluarga

beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja

pada karyawan yang berkaitan dengan ekonomi dan keluarga yaitu : Semangat mencari nafkah untuk anak-anaknya; Pentingnya kesehatan dan dukungan keluarga; Teringat anak ketika bekerja; Bekerja karena desakan ekonomi keluarga; Menyisakan gaji untuk

keperluan anak. Namun ketika ada masalah pribadi/keluarga karyawan lebih memilih untuk tidak pergi bekerja karena merasa tidak akan fokus dalam bekerja.

c. Faktor loyalitas

beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja

yang berkaitan dengan loyalitas yaitu : Loyalitas dalam bekerja; Bisa bekerja sendiri; Sudah lama menggeluti pekerjaan yang sama.

d. Faktor sikap

beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan loyalitas yaitu : Tidak terlalu memaksakan diri dalam bekerja; Masalah membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja; Masalah membuat karyawan tidak pergi bekerja; Senang ketika diajak untuk bekerja; Tidak suka berdiam diri menghabiskan waktu; Suka berhemat.

e. Faktor gaji

beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan loyalitas yaitu : Gaji hanya cukup untuk belanja anak; Mencukupkan gaji untuk keperluan sehari-hari, Bersyukur dengan gaji yang di dapatkan

3. Indikator *Worklife balance*

hudson dalam Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat (2017) menyatakan bahwa *Worklife balance* memiliki tiga

komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan

a. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi

b. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada sejauh mana individu terlibat secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaannya dan kehidupan di luar pekerjaannya. Hanya mengalokasikan waktu dengan baik tidak cukup sebagai dasar untuk mengukur tingkat *Worklife balance* karyawan. Evaluasi tersebut harus didukung oleh kualitas keterlibatan yang baik dalam setiap kegiatan yang dijalani oleh karyawan.

Dengan demikian, karyawan perlu terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan pekerjaan, kehidupan keluarga, dan aktivitas sosial lainnya. Hanya dengan keterlibatan yang berkualitas dalam berbagai aspek ini, keseimbangan keterlibatan dapat tercapai. Ini mencakup investasi emosional dan komitmen dalam setiap peran yang dijalankan, memastikan bahwa partisipasi dalam berbagai kegiatan tidak hanya sebatas kuantitas waktu yang dihabiskan, tetapi juga

melibatkan kedalaman keterlibatan dan nilai yang diberikan kepada setiap kegiatan tersebut.

c. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan merujuk pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap kegiatan pekerjaannya dan aspek-aspek di luar pekerjaannya. Kepuasan akan muncul secara alami ketika karyawan menganggap bahwa apa yang telah mereka lakukan selama ini sudah cukup baik dalam memenuhi kebutuhan, baik itu dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan.

Aspek-aspek yang menjadi pertimbangan dalam mencapai keseimbangan kepuasan melibatkan kondisi keluarga, hubungan dengan teman-teman dan rekan kerja, serta kualitas serta kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Jika individu merasa bahwa kegiatan yang mereka lakukan dapat memadai dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga, maka kepuasan secara keseluruhan dapat terwujud. Dengan kata lain, keseimbangan kepuasan melibatkan pemahaman dan penilaian positif terhadap berbagai aspek kehidupan yang memengaruhi kepuasan pribadi.

4. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja pegawai timbul karena adanya faktor-faktor mendasar. Secara prinsip, seseorang akan merasa nyaman dan

memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya apabila ia mendapatkan kepuasan sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik (Rahman Al Hakim & Sinambela, 2018)

kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (difference) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi. (Bhastary, 2020)

sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh (Wiliandari, 2019) yakni kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diamati melalui sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan dan semua aspek yang dihadapi di lingkungan kerja. Tidak ada ukuran kepuasan yang mutlak karena

setiap individu pegawai memiliki standar kepuasan yang berbeda-beda. Perlu diakui bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam konsep maupun dalam analisisnya, karena kepuasan memiliki konotasi yang beragam.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi. (Sutrisno dalam Lusri & Siagian, 2017)

c. Dampak kepuasan kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah menjadi objek penelitian dan telaah yang mendalam. Beberapa temuan dari penelitian tersebut mencakup dampak kepuasan kerja

terhadap produktivitas, tingkat kehadiran, dan turnover pegawai, serta pengaruhnya terhadap kesehatan.

1. Dampak terhadap kesehatan

Menginginkan tingkat produktivitas yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, asalkan tenaga kerja merasa bahwa ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar. Hal ini berkaitan dengan pencapaian kinerja yang unggul.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Kehadiran dan berhenti kerja mencerminkan jenis tanggapan yang berbeda secara kualitatif. Ketidakhadiran dan berhenti kerja termasuk dalam jenis respons yang memiliki sifat kualitatif yang berbeda. Ketidakhadiran cenderung bersifat spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, berhenti atau keluar dari pekerjaan memiliki konsekuensi ekonomi yang signifikan, sehingga lebih mungkin terkait dengan tingkat ketidakpuasan kerja.

3. Dampak terhadap kesehatan

Meskipun hubungan antara kepuasan kerja dan kesehatan tampak jelas, tetapi hubungan sebab-akibatnya masih belum sepenuhnya jelas. Diperkirakan bahwa kepuasan kerja mendukung fungsi fisik dan mental,

dan kepuasan itu sendiri dapat dianggap sebagai indikator kesehatan.

Sikap pegawai terhadap pekerjaannya memainkan peran penting dalam kesejahteraan mereka. Kepuasan pegawai dapat membawa beberapa manfaat, termasuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pegawai. Kepuasan karyawan mencerminkan respons mereka terhadap sejauh mana harapan mereka terpenuhi oleh desain pekerjaan dan kinerja yang mereka rasakan. Jika desain pekerjaan dan evaluasi kinerja sesuai atau bahkan melebihi harapan, karyawan akan merasa sangat puas. Oleh karena itu, kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika ia menemukan keseimbangan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah salah satu komponen penting dalam persyaratan penulisan karya tulis ilmiah. Fungsinya adalah menjadi dasar untuk mendapatkan hasil penulisan karya tulis ilmiah yang kaya, relevan, dan objektif. Oleh karena itu, tinjauan empiris memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat dasar penelitian dan menyajikan informasi yang dapat menopang argumen dalam karya tulis ilmiah

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun penelitian	Judul penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Jufrizen & Tiara Safani Sitorus, 2021	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), kinerja (Y), Disiplin Kerja (Z)	Metode statistik Partial Least Square (PLS)	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai

					pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
2.	Wachid Hasyim, 2020	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia	Beban kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Y)	regresi linear berganda	beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Manda Dwipayani Bhastary, 2020	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Etika kerja (X1), stress kerja (X2), kepuasan kerja (Y)	analisis data yang digunakan adalah regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

4.	Yusuf Rahman Al Hakim, Mochamad Irfan, Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, 2018	Peranan hubungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Hubungan kerja (X1), pengembangan karir (X2), motivasi kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	wawancara dan observasi. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) hubungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (3) motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	Muhammad Elfi Azhar Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi I., 2020	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), Kepuasan kerja (Y)	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi	Secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi

					<p>Setiacargo. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan. Nilai koefisien determinasi 0,887 atau 88,7%. Hal ini memperlihatkan 88,7% variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja. Sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p>
6.	Dewi Andriany, 2019	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional	Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), Kepuasan kerja (Y)	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan

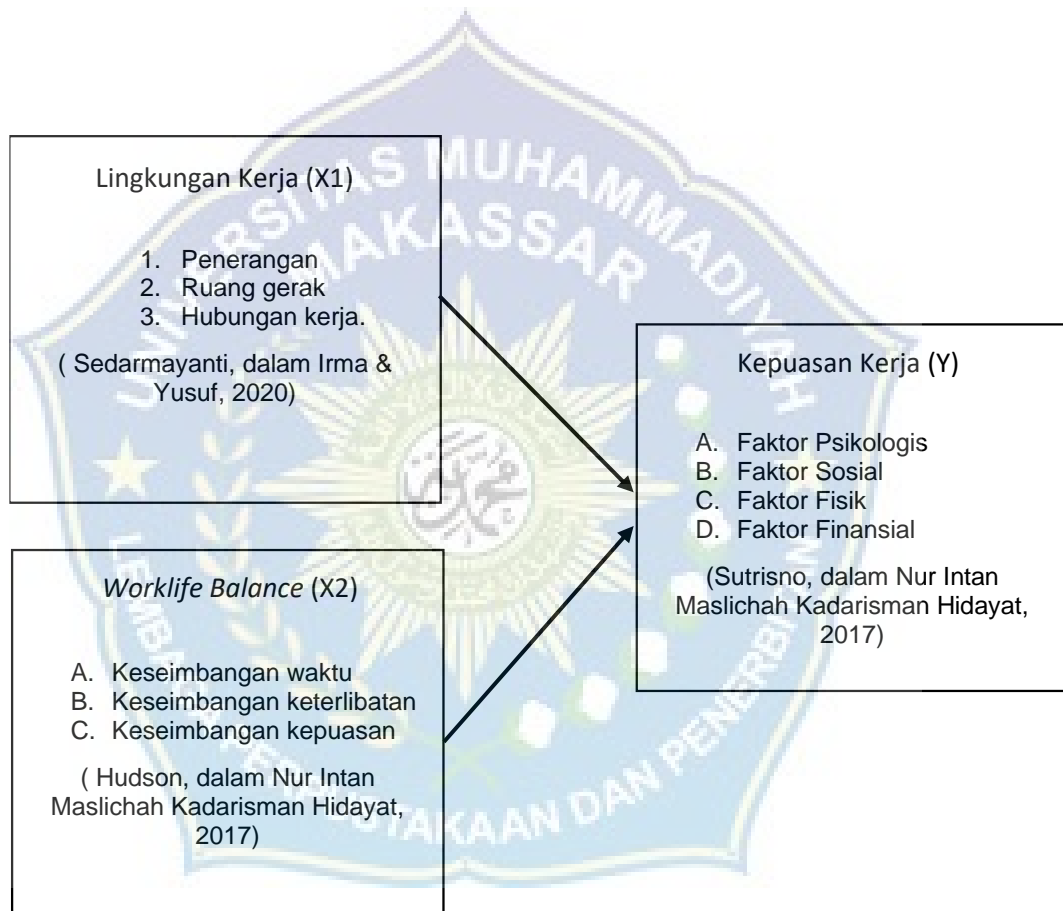
					signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Seta A Wicaksana , Suryadi , Aisyah Pia Asrunputri., 2020	Identifikasi Dimensi- Dimensi <i>Worklife balance</i> pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan	kuantitatif deskriptif	Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu descriptive statistic.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi WIPL (57,6%) dan PLIW (54,1%) generasi milenial berada dalam kategori rendah. Sedangkan dimensi WEPL (63,4%) dan PLEW (54,7%) berada dalam kategori tinggi. Secara khusus <i>Worklife balance</i> dapat menjadi preferensi bagi perusahaan dan generasi milenial untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan kesejahteraan individu
8.	I Made Devan Ganapathi 2016	Pengaruh <i>Worklife balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt.	<i>Worklife balance</i> (X), kepuasan kerja (Y)	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Worklife balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap

		Bio Farma Persero)			kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara parsial, keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	(Lidia Lusri dan Hotlan Siagian 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya	Motivasi kerja (X), Kinerja karyawan(Y), Kepuasan kerja (Z)	Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan

					kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
10	Astris Mianto Susi Hendriani Yulia Efni, 2018	Pengaruh motivasi dan iklim psikologis terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya pekanbaru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Motivasi (X1), iklim psikologis (X2), Kinerja pegawai (Y) Kepuasan kerja (Z)	analisis deskriptif dan analisis jalur.	Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Motivasi memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja, (2) Iklim Psikologis memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja (3) Kepuasan Kerja memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja (4) Motivasi memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervensi (5) Iklim Psikologis memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervensi.

C. kerangka fikir

Kerangka pikir ini bertujuan untuk mengilustrasikan konsep penelitian yang akan dijalankan oleh peneliti, dengan harapan dapat memberikan panduan dalam menyusun pembahasan penelitian ini. Rincian kerangka pikir tersebut dapat diuraikan dalam bentuk gambar berikut:



Gambar 2. 1 kerangka pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih dibuktikan keberadaannya. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang
2. Diduga *Worklife balance* Berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses atau metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data berupa angka menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat statistik atau kuantitatif, dengan tujuan untuk memperoleh informasi ilmiah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang yang berlokasi di Jln Puang lamban lako Nomor 1, Bubun Bia, Desa Tongko Provinsi Sulawesi Selatan

2. Waktu

Adapun waktu yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kurang lebih 2 (dua) bulan, mulai dari bulan februari-maret tahun 2024.

C. Sumber data

Sesuai observasi yang telah dilakukan pada objek penelitian, yang menjadi sumber data adalah para staff kecamatan yang berada di Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang. Pemilihan subjek tersebut diharapkan mampu memberikan sebuah informasi langsung apakah dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang, sehingga penelitian ini nantinya dapat bermanfaat untuk penerapan instansi ataupun lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini jumlah populasi pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang berjumlah 30 orang

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi itu harus representatif atau yang mewakili. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh, yaitu 30 orang

E. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data itu sendiri. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validasi dan reliabilitas instrumen sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan teknik-teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data. (Fadjarajani et al., 2020) Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini digunakan berbagai teknik, yaitu angket dan observasi dan dokumentasi.

1. Kuisioner

Menurut Fadjarajani et al., (2020) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi

Observasi yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan muatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan dengan penglihatan dan pendengaran pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya karya monumental dari seseorang

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini telah dikemukakan secara teoritas dan selanjutnya untuk mempermudah dan memperjelas pengertian dari batasan variabel tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut

Tabel 3. 1 definisi operasional variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	X1 Lingkungan kerja	Menurut Sunyoto, dalam Irma & Yusuf (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.	Menurut (Sedarmayanti, dalam Irma & Yusuf, 2020) adalah : 1. Penerangan 2. Ruang gerak 3. Hubungan kerja.
	X2 <i>Worklife balance</i>	<i>Worklife balance</i> merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan (Fisher dalam Wicaksana & Asrunputri, 2020)	Menurut (Hudson, dalam Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat, 2017) adalah : 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan
2.	Y Kepuasan kerja	kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2019)	Menurut (Sutrisno, dalam Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat, 2017) adalah : 1. Faktor Psikologis 2. Faktor Sosial 3. Faktor Fisik 4. Faktor Finansial

a. Pengukuran Variabel

Dalam Operasional Variabel ini, diukur oleh Instrumen pengukuran dalam bentuk Kuesioner Tipe Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017)

bahwa dengan menggunakan skala likert maka variabel diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item yang berupa pertanyaan. Adapun Keterangan dari masing-masing Skor dari Jawaban Para Responden yaitu :

Tabel 3. 2 skala pengukuran likert

Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

G. Metode Analisis Data

Dalam mengelola data yang akan dikumpulkan, peneliti menggunakan berbagai metode setelah data dikumpulkan, baik dari lapangan maupun dari literatur lainnya. Beberapa metode yang digunakan oleh penuliis antara lain:

1. Analisis Deskriptif

Dengan merumuskan dan menafsirkan data diperoleh, menyusun dan mengklarifikasi serta menganalisis dan menginterpretasikannya sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *Worklife balance* terhadap pegawai Kantor Kecamatan Baroko .

2. Uji Validitas

Menurut (Budi Darma, 2021) validitas adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrument yang mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen. Dalam uji validasi setiap pertanyaan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing pertanyaan dengan total/jumlah keseluruhan tanggapan pertanyaan yang digunakan dalam setiap variabel. Dalam menentukan nilai r hitung, digunakan nilai r tabel pada kolom df digunakan rumus $N-2$. Dimana N adalah banyaknya responden. Selanjutnya tentukan tingkat signifikan yang disesuaikan pengujian satu arah atau dua arah

Adapun langkah yang dilakukan menggunakan program SPSS, dengan kriteria pengujian uji validasi sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan tidak valid.

3. Uji Realibilitas

Dalam konsep realibilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran (measurement error). Sedangkan uji realibilitas instrument untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat

diandalkan atau bersifat tangguh (Budi Darma, 2021). Uji realibilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat/saraf signifikan yang digunakan. Tingkat/saraf signifikan yang digunakan bisa 0,5 0,6 hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian menggunakan menggunakan SPSS, sebagai berikut:

Jika nilai Cronbach's alpha $>$ tingkat signifikan, maka instrument dikatakan reliabel.

Jika nilai Cronbach's alpha $<$ tingkat signifikan, maka instrument dikatakan tidak reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi syarat yang diperlukan untuk analisis yang tepat, terutama dalam konteks regresi linear berganda. Beberapa pengujian asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Menurut (Nugraha, 2022) uji normalitas yang lebih kompleks dan lengkap sering juga disebut uji kesesuaian model (goodnees of fit) dimaksudkan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data atau tidak. Suatu model fit jika matriks korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matriks korelasi estimasi (Riada, 2016). Agar hasil perhitungan tidak terjadi kesalahan, maka pengujian dalam penelitian ini dilakukan secara otomatis

menggunakan aplikasi SPSS, dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan jika regresi linier menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Jika variabel bebas hanya satu, maka tidak mungkin terjadi multikolinieritas, sehingga pengujiannya tidak perlu dilakukan. Dengan demikian, karena dalam penelitian ini juga menggunakan tiga variabel bebas, maka uji multikolinieritas dilakukan pada penelitian.

5. Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi yaitu analisis regresi linier ganda. Analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh (hubungan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan jenis analisis regresi linier berganda karena dalam penelitian ini, terdiri dari 2 variabel bebas yakni: pengaruh lingkungan kerja (X_1) *Worklife balance* (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi. Secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja (Variabel Terikat)

a= Konstanta

b= Koefisiensi regresi

X1= Variabel bebas pertama (Lingkungan Kerja)

X2= Variabel bebas kedua (*Worklife balance*)

E= Nilai Residu

H. uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji T ialah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{tabel} \leq f_{hitung}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

2. Uji Kofisien Determinasi (R2)

Uji determinasi merupakan alat untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai determinasinya antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilainya mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi

variabel dependen (Ghozali, 2012). Berikut untuk menghitung koefisien determinasi:

- Koefisien determinasi parsial X_1 terhadap Y dengan rumus:

$$KD_1 = (r_{y1.2})^2 \cdot 100\%$$

Koefisien determinasi

$$KD_2 = (r_{y2.1})^2 \cdot 100\%$$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Camat Baroko

Sejak tanggal 27 desember 1949 sampai 1960, kawasan massenrempulu' berubah menjadi kewedanaan enrekang dengan pucuk pimpinan pemerintahan disebut kepala pemerintahan negeri Enrekang (KPN Enrekang) yang meliputi 5 (lima) swapraja, yakni

- a. Swapraja Enrekang
- b. Swapraja Alla
- c. Swapraja Buntu Batu
- d. Swapraja Malua
- e. Swapraja Maiwa

Yang menjadi catatan atau lembaran sejarah yang tak dapat dilupakan bahwa dalam perjuangan atau pembentukan kewedanaan enrekang (5 swapraja) menjadi daswati II / daerah swantara tingkat II enrekang atau kabupaten massenrempulu' . Perlu ingat bahwa yang disetujui kelak dengan nama kabupaten dati II enrekang mungkin karena latar belakang historisnya). Adapun pernyataan resolusi tersebut antara lain:

1. Pernyataan partai/ormas massenrempulu' di enrekang pada tanggal 27 agustus 1956.

2. Resolusi panitia penuntut kabupaten massenrempulu di makassar pada tanggal 18 nopember 1956 yang diketuai oleh almarhum drs. H.M. Risa
3. Resolusi hikma di parepare pada tanggal 29 nopember 1956
4. Resolusi raja-raja (arum parpol/ormas massenrempulu') di kalosi pada tanggal 14 desember 1956

Baroko adalah sebuah kecamatan di wilayah Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan, Indonesia. Berdasarkan Peraturan Daerah Kab.Enrekang no 35 tahun 2007 tanggal 27 September 2007 yang ditanda tangani oleh Bupati Enrekang, H.La Tinro La Tunrung,Baroko ditetapkan menjadi sebuah kecamatan sebagai pemekaran dari kecamatan Alla.Kecamatan Baroko terdiri dari beberapa Desa diantaranya: Desa Baroko, Desa Tongko, Desa Patongloan, Desa Benteng Alla serta Desa Benteng Alla Utara.

Kecamatan Baroko terletak di ujung Selatan Kabupaten Enrekang yang berbatasan dengan :

Utara	:	Keb. Tanah Toraja
Timur	:	Keb. Tanah Toraja
Selatan	:	Kec. Masalle
Barat	:	Kec. Alla

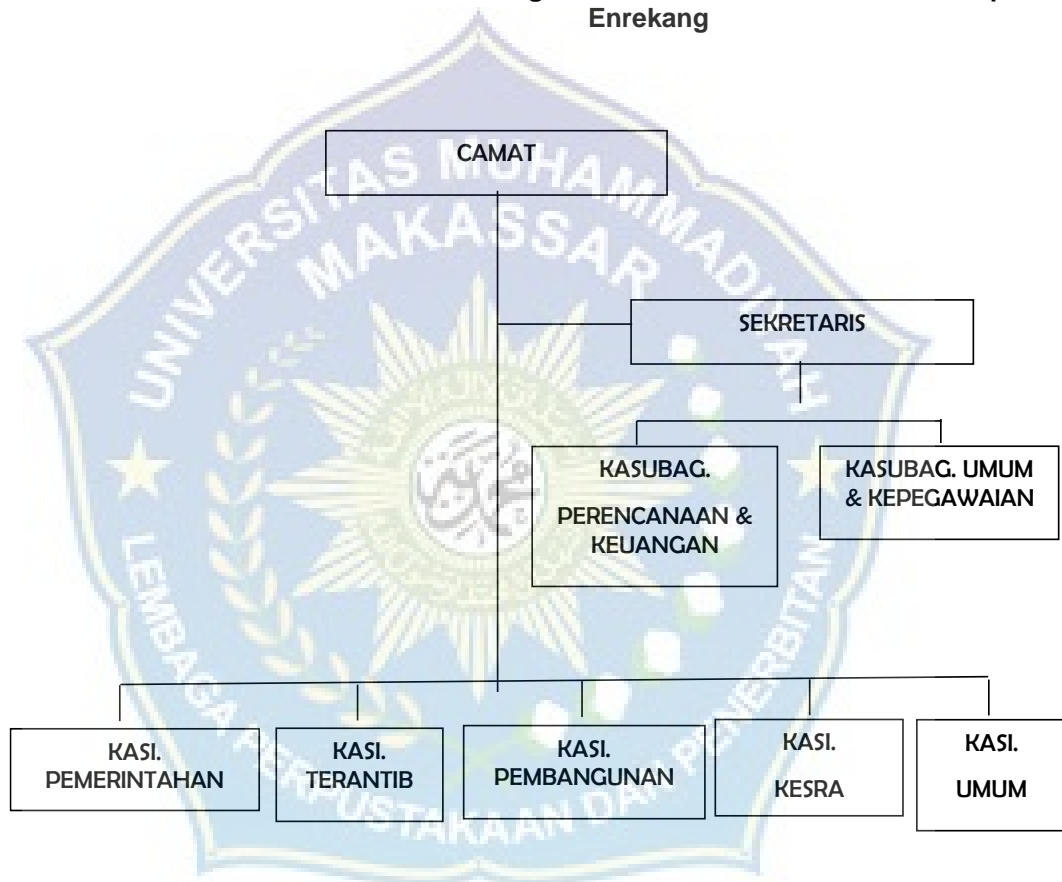
Kecamatan Baroko yang terdiri atas 5 Desa, 22 Dusun,dengan jumlah penduduk 10.666 Jiwa yang terdiri dari Laki – Laki 5.490 Jiwa, Perempuan 5.176 Jiwa dengan KK 6.701. Ibukota Kecamatan berkedudukan di Bubun Bia Desa Tongko

2. Visi dan misi

“Mewujudkan kantor kecamatan baroko sebagai pusat pelayanan yang lebih tertib, sistematis dan partisipatif menuju masyarakat maju, aman dan sejahtera”

3. Struktur organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang



Adapun eselonisasi dalam struktur organisasi kecamatan diatas adalah sebagai berikut

- Esalon III a : Camat
- Esalon III b : Sekretaris
- Esalon IV a : Kepala Seksi
- Esalon IV b : Kasubag.

B. HASIL PENELITIAN

Untuk mendapatkan jawaban dan penyelesaian permasalahan yang telah dipaparkan dalam latar belakang pada Bab I, yaitu bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Balance* Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang secara parsial. Peneliti melakukan penyebaran kuisioner secara online dengan menggunakan google forms dimana respondennya merupakan seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang sebanyak 31 pegawai. Dari data yang diperoleh melalui google forms peneliti yang telah melakukan suatu analisis dimana analisis tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

A. Karakteristik Responden

Terdapat 3 karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	19	63,3
Perempuan	11	36,7
Total	30	100

Sumber data primer diolah(2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 responden atau sebesar 63,3% dan responden jenis kelamin

perempuan berjumlah 11 reponden atau sebesar 36,7%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki dikarenakan pelamar kerja yang diterima sebagai pegawai pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang lebih banyak Laki-Laki.

b. Usia

Tabel 4. 2 Usia responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
21-30 Tahun	3	10,0
31-40 Tahun	8	26,6
41-50 Tahun	11	36,8
>50 Tahun	8	26,6
Total	30	100

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 21-30 berjumlah 3 responden atau sebesar 10,0%, jumlah responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 8 responden atau sebesar 26,6%, jumlah 41-50 tahun sebanyak 11 responden atau sebesar 36,8%, dan jumlah >50 tahun berjumlah 8 responden atau sebesar 26,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 41-50 tahun mendominasi dalam penelitian ini.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	9	30,0
Diploma/Akademi	1	3,3
Strata 1	18	60,0
Strata 2	2	6,7
Total	30	100

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan SMA sebanyak 9 responden atau sebesar 30,0%, jumlah responden dengan pendidikan Diploma/Akademi sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%, jumlah responden dengan pendidikan strata 1 sebanyak 18 responden atau sebesar 60,0%, dan jumlah responden dengan pendidikan strata 2 sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan strata 1 mendominasi dalam penelitian ini dikarenakan pada kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang lebih membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi.

d. **Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian memberikan jawaban atau tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel penelitian

yang meliputi Lingkungan Kerja, *Worklife balance*, dan Kepuasan Kerja.

a. Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Analisis deskriptif variabel kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh 30 responden yang merupakan pegawai dari Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang. Berikut merupakan tanggapan hasil responden dari variabel Lingkungan kerja.

Tabel 4. 4 Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X1.1.1	23,3	50,0	20,0	6,7	-	100,0
2	X1.1.2	33,3	40,0	16,7	10,0	-	100,0
3	X1.2.1	30,1	43,3	13,3	13,3	-	100,0
4	X1.2.2	33,3	46,	10,0	10,0	-	100,0
5	X1.3.1	50.0	36,7	6,7	6,7	-	100,0
6	X1.3.2	50.0	36,7	6,7	6,7	-	100,0

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 dilihat bahwa tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberikan tanggapan setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Camat Baroko Daerah Kabupaten Enrekang telah memahami terkait dengan Lingkungan kerja.

b. Tanggapan Respoden Terhadap Variabel *Worklife balance* (X2)

Analisis deskriptif variabel kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh 30 responden yang merupakan pegawai dari Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang. Berikut merupakan tanggapan hasil responden dari variabel *Worklife balance* .

Tabel 4. 5 Tanggapan Terhadap Variabel *Worklife balance* (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	X2.1.1	40,0	50,0	10,0	-	-	100,0
2	X2.1.2	40,0	50,0	10,0	-	-	100,0
3	X2.2.1	33,3	53,3	10,0	3,3	-	100,0
4	X2.2.2	36,7	56,7	3,3	3,3	-	100,0
5	X2.3.1	26,7	60,0	10,0	3,3	-	100,0
6	X2.3.2	33,7	53,3	10,0	3,3	-	100,0

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dilihat bahwa tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberikan tanggapan setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Camat Baroko Daerah Kabupaten Enrekang telah memahami terkait dengan *Worklife balance* .

c. Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Analisis deskriptif variabel kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh 30 responden yang merupakan pegawai dari Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang. Berikut merupakan tanggapan hasil responden dari variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 4. 6 Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Y.1.1	40,0	50,0	10,0	-	-	100,0
2	Y.1.2	36,7	53,3	10,0	-	-	100,0
3	Y.2.1	30,0	50,3	6,7	-	-	100,0
4	Y.2.2	36,7	53,3	6,7	3,3	-	100,0
5	Y.3.1	40,0	50,0	10,0	-	-	100,0
6	Y.3.2	40,0	50,0	10,0	-	-	100,0
7	Y.4.1	33,3	53,3	10,0	3,3		100,0
8	Y.4.2	36,7	56,7	3,3	3,3		100,0

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 dilihat bahwa tanggapan responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberikan tanggapan setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Camat Baroko Daerah Kabupaten Enrekang telah memahami terkait dengan Lingkungan Kerja.

e. Uji Keabsahan Data

untuk menguji keabsahaan data digunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk metode penelitian jenis kuantitatif. Kedua aspek tersebut bertujuan untuk menguji daftar pertanyaan dan melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik *correlation product moment*. Ketentuan penguji validitas adalah $r_{(tabel)}$. Apabila $r_{hitung} < r_{(tabel)}$ maka instrumen dikatakan tidak valid, namun sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan valid.

Penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, sejumlah sampel yang digunakan untuk uji validitas ini adalah 30 sampel sehingga r_{tabel} dalam uji validitas ini adalah 0,349, uji validitas dalam penelitian ini juga melihat nilai signifikasi, jika nilai signifikasi kurang 0,05 maka item tersebut valid, sebaliknya jika signifikasi lebih dari 0,05 dikatakan tidak valid. Berikut ini adalah uji validitas dalam penelitian yang telah dilakukan:

a. Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berikut ini hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X1.1	0,825	0,349	0,000	Valid
X1.2	0,852	0,349	0,000	Valid
X1.3	0,822	0,349	0,000	Valid
X1.4	0,918	0,349	0,000	Valid
X1.5	0,862	0,349	0,000	Valid
X1.6	0,862	0,349	0,000	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kompetensi dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_hitung pertanyaan berada diatas 0,349 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel *Worklife balance* (X2)

Berikut ini hasil uji validitas variabel *Worklife balance* yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel *Worklife balance*

Indikator	r_hitung	r_tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X2.1.1	0,704	0,349	0,000	Valid
X2.1.2	0,687	0,349	0,000	Valid

X2.2.1	0,663	0,349	0,000	Valid
X2.2.2	0,619	0,349	0,000	Valid
X2.3.1	0,833	0,349	0,000	Valid
X2.3.2	0,815	0,349	0,000	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *Worklife balance* dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,349 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja yang disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai Sig.	Keterangan
Y.1.1	0,583	0,349	0,000	Valid
Y.1.2	0,677	0,349	0,000	Valid
Y.2.1	0,632	0,349	0,000	Valid
Y.2.2	0,742	0,349	0,000	Valid
Y.3.1	0,403	0,349	0,027	Valid
Y.3.2	0,534	0,349	0,002	Valid
Y.4.1	0,510	0,349	0,004	Valid
Y.4.2	0,742	0,349	0,000	Valid

Berdasarkan data tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja dinyatakan seluruhnya valid, nilai sig. Seluruh item r_{hitung} pertanyaan berada diatas 0,349 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua butir pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam koesioner. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* dengan nilai *alpha* 0,6. Jika nilai Output lebih besar dari nilai 0,6 maka dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	reliabilitas
1	Lingkungan Kerja	0,934	reliabel
2	<i>Worklife balance</i>	0,815	reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,745	reliabel

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari koesioner yang dipakai untuk menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja,

Worklife balance , dan Kepuasan Kerja dapat dikatakan reliabel dan bisa diandalkan sebagai alat ukur variabel.

f. **Uji asumsi klasik**

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi dapat dipakai dalam statistik parametric. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan *Kolmogrov- Smirnov Test*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai signifikansi pada *Kolmogrov- Smirnov Test* lebih dari 5%. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	1.20788342	
Most Extreme Differences	Absolute	0.100	
	Positive	0.085	
	Negative	-0.100	
Test Statistic			0.100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.614
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.601
		Upper Bound	0.627
a. Test distribution is Normal.			

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan pada pada tabel 4.11 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa

nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul akibat adanya casual antara dua variabel bebas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Uji multikolimearitas merupakan pengujian untuk menguji terdapatnya korelasi antar variabel bebas yang ditentukan dalam model regresi penelitian. Kriteria pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dikatakan tidak ada multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10. Hasil analisis uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.568	2.715		2.787	0.010			
	Lingkungan Kerja	0.418	0.051	0.762	8.139	0.000	0.904	1.106	
	<i>Worklife balance</i>	0.644	0.081	0.747	7.986	0.000	0.904	1.106	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data tabel pada 4.12, dapat dilihat melalui *Variance Inflation Faktor* (VIF) masing masing variabel independent memiliki VIF < 10,0 dan nilai tolerance > 0,10. Hal ini berarti bahwa antara variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan *Worklife balance* tidak saling berkorelasi, sehingga dapat

dinyatakan model regresi linear berganda bebas dari asumsi multikolinearitas.

g. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi linear berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.568	2.715		2.787	0.010
	Lingkungan Kerja	0.418	0.051	0.762	8.139	0.000
	<i>Worklife balance</i>	0.644	0.081	0.747	7.986	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.13, maka persamaan linear regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 7,568 + 0,418 X_1 + 0,644 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta koefisien a sebesar 7,568, konstanta koefisien tersebut bernilai positif.

Dengan hal tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa jika seluruh variabel independent dalam penelitian ini, meliputi variabel Lingkungan Kerja dan *Worklife balance* dari konstan atau bernilai nol, maka besarnya Kepuasan Kerja sebesar 7,568.

- b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,418 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,418 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- c. Koefisien regresi pada variabel *Worklife balance* sebesar 0,644 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Worklife balance* sebesar satu satuan maka kepuasan kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,644 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

h. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis didalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji t digunakan secara parsial masing-masing variabel dengan kriteria uji dua arah (2- Tailed)

Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.568	2.715	2.787	0.010

Lingkungan Kerja	0.418	0.051	0.762	8.139	0.000
Worklife balance	0.644	0.081	0.747	7.986	0.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Cara menghitung t tabel:

$$\text{Rumus : } t = [a; (df = n - k)]$$

Dimana a = tingkat signifikansi

n = banyaknya sampel

k = banyaknya variabel

jadi diketahui:

$$n = 30$$

$$k = 3$$

$$a = 5\% (0,05)$$

$$\text{maka: } t = [5\% (df = 30 - 3)]$$

$$t = (0,05 : 27)$$

jadi nilai t tabel adalah 1.703

Adapun hasil uji t pada tabel hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

- 1) . Variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai t hitung sebesar 8,139 sedangkan t tabel sebesar 1,703 serta nilai sig. Sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (8,139 > 1,703) dan nilai sig. Sebesar 0,000 < 0,05 atau

dengan kata lain H1 di terima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2) . Variabel *Worklife balance I* (X2) mempunyai t hitung 7,986 sedangkan t tabel sebesar 1,703 serta nilai sig. sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (7,986 > 1,703) dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 atau dengan kata lain H2 diterima, yang berarti bahwa *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah *R Square*. Namun, apabila analisis menggunakan regresi linear berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diamati pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	0.786	0.770	1.252
a. Predictors: (Constant), <i>Worklife balance</i> , Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber data diolah dengan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,887 atau 88.7%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *Worklife balance* sebesar 88.7% sedangkan 11.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai t hitung sebesar 8,139 sedangkan t tabel sebesar 1,703 serta nilai sig. Sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($8,139 > 1,703$) dan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$ atau dengan kata lain H1 di terima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi atau semakin bagus lingkungan kerja, maka akan semakin bagus pula kepuasan kerja yang dimilikinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Saputra, 2021) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics. sebesar $2.544 > 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.011 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja

b. Pengaruh *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel *Worklife balance I* (X2) mempunyai t hitung 7,986 sedangkan t tabel sebesar 1,703 serta nilai sig. sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (7,986 > 1,703) dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 atau dengan kata lain H2 diterima, yang berarti bahwa *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi atau semakin *Worklife balance* seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya.

Hal ini sejalan yang dilakukan (Sukur & Susanty, 2022) Berdasarkan perhitungan hasil penelitian menggunakan bantuan software SPSS Versi 20.0, dinyatakan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Koefisien regresi untuk variabel work life balance adalah positif, yang menandakan bahwa terjadi hubungan yang searah antara work life balance dengan kepuasan kerja karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Berdasarkan perhitungan, diperoleh koefisien determinasi sebesar 61,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa work life balance memberikan pengaruh sebesar 61,7% terhadap kepuasan kerja karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi atau semakin bagus lingkungan kerja , maka akan semakin bagus pula kepuasan kerja yang dimilikinya di kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang.
- b. bahwa *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi atau semakin *Worklife balance* seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya di Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang

B. Saran

1. Diharapkan Kepala Kantor Camat Baroko Daerah Kabupaten Enrekang dapat menyakinkan dan mengerakkan pegawainya agar mau bekerja sama dalam meningkatkan Lingkungan kerja yang rapi dan bagus dan serta selalu turut serta dalam kegiatan yang dapat memberikan kontribusi yang besar untuk tercapainya kepuasan kerja yang baik, karena ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai.

2. Dari faktor *Worklife balance* sebaiknya meningkatkan solidaritas dan kekompakan untuk menstimulasinya semangat pegawai dan kreatifitas pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja. Disarankan kepada pihak Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang agar lebih memperhatikan *Worklife balance* yang tercipta. Hal yang perlu di perhatikan adalah kebersamaan, solidaritas dan kerja sama tim. Dengan demikian pegawai akan saling memberikan solusi dan dukungan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga tercipta suasana kerja harmonis dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fadilla, S., Allya Roosallyn Assyofa, & Firman Shakti Firdaus. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 125–135. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5908>
- Fadjarajani, S., Rosali, E. S., Patimah, S., Liriwati, F. Y., Nasrullah, Sriekaningsih, A., Daengs, A., Pinem, R. J., Harini, H., Sudirman, A., Ramlan, Falimu, Safriadi, Nurdiyani, N., Lamangida, T., Butarbutar, M., Wati, N. M. N., Rahmat, A., Citriadin, Y., ... Nugraha, M. S. (2020). Metodologi Penelitian: Pendekatan Multidisipliner. In *Metodologi Penelitian Pendekatan Multidisipliner*.
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Fujiasih, L. (2017). Hubungan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 425–432. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i3.4430>
- Goffar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya manusia dalam Persfektif Islam. *Vol 5 No 2 (2020)*, 7(1). <https://ejournal.stiesyariahbangkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/87>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Manajemen Bisnis*, 12(2), 253. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v12i2.7376>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>
- Mianto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh motivasi dan iklim psikologis terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya pekanbaru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(3), 425–444. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/6656/5981>
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 55–70.
- Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat. (2017). KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Paramansyah, H. A., Irvi, A., Husna, N., Sos, S., & Al-Mugsith Pustaka, M. A. (n.d.). • *Il 0 3 Pr of it ab il it y MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Islam*.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Worklife balance* Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Rahman Al Hakim, Y., & Sinambela, E. A. (2018). Kerja, Peranan Hubungan Karir, Pengembangan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sen, C. (2021). *Worklife balance : An Overview. January 2018*.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen)*. 9(3), 2016–2022.
- Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). *Identification of Worklife balance Dimensions in Millennial Generation Employees in the Banking Sector*. 4(2), 137–143.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-

Dimensi *Worklife balance* pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sehubung dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S1) pada program studi manajemen fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, maka penelitian mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Worklife balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang**”

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ainun Nuchiani Prasiwi

NIM : 105721132920

Program Studi/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen

Dengan ini memohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pertanyaan berikut ini dengan sebenar-sebenarnya dan jujur sesuai dengan petunjuk pengisian. Data yang anda berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan karya tulis ilmiah/skripsi tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Ainun Nuchiani Prasiwi
105721132920

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan untuk meluangkan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga. Atas partisipasi dan kesediaanya saya ucapkan terima kasih.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan:

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi Bapak/Ibu/Sdr. Berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

Alternatif Jawaban	Point
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Ragu-ragu	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

1. Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Penerangan (X1.1)						
1	Tingkat pencahayaan di tempat kerja saya sudah terang					
2	Tingkat pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam bekerja					
Ruang Gerak (X1.2)						
1	Tempat kerja saya memiliki ruangan yang cukup luas					
2	Saya terbantu dengan ruangan yang luas untuk mobilitas pekerjaan saya					
Hubungan Kerja (X1.3)						
1	Saya memiliki banyak rekan kerja di kantor tempat kerja saya					
2	Pemimpin di tempat saya bekerja menyempatkan waktu untuk melihat kinerja saya					

2. Worklife balance (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Keseimbangan waktu (X2.1)						
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan di kantor					
2	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga					
Keseimbangan keterlibatan (X2.2)						
1	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
2	Saya loyal/setia terhadap kantor tempat saya bekerja					
Keseimbangan kepuasan (X2.3)						
1	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan					
2	Kontribusi pekerjaan saya di hargai oleh kantor tempat saya bekerja					

3. Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Faktor psikologis (Y.1)						

1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya					
2	Saya merasa tentram dengan lingkungan pekerjaan saya					
Faktor Sosial (Y.2)						
1	Saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja					
2	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan					
Faktor fisik (Y.3)						
1	Pekerjaan saya yang sekarang sesuai dengan kondisi fisik saya					
2	Ada batasan umur yang di tetapkan untuk pekerjaan saya					
Faktor finansial (Y.4)						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang di bebankan kepada saya					
2						



Lampiran 2 Karakteristik Responden

no	nama responden	jenis kelamin	Kode	Usia	Kode	pendidikan	Kode
1	Kahar S.Sos	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
2	iskandar.B	Laki-laki	1	>51 Tahun	4	SMA	1
3	Amri S,Pd. M,PD.	Laki-laki	1	>51 Tahun	4	S2	4
4	Alimuddin	Laki-laki	1	>51 Tahun	4	SMA	1
5	Abdul Azis. S.Pd	Laki-laki	1	>51 Tahun	4	S1	3
6	kamaruddin A, S.E	Laki-laki	1	31-40 Tahun	2	S1	3
7	lukman, S.A.P	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
8	Husna tura, S.Pd	perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
9	ismail	Laki-laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
10	Erni	perempuan	2	41-50 Tahun	3	SMA	1
11	Nurhidaya, SE	perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	3
12	Bustan, SP	Laki-laki	1	>51 Tahun	4	S1	3
13	Arikusmawati	perempuan	2	31-40 Tahun	2	SMA	1
14	Suci Musfirah, SE	perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	3
15	hasni, A.Md	perempuan	2	41-50 Tahun	3	D3	2
16	Nurhaini, SE	perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
17	Pernitasari, SE	perempuan	2	21-30 Tahun	1	S1	3
18	Muhammad Juhadi Lante, S.IP	Laki-laki	1	31-40 Tahun	2	S1	3
19	Sultan	Laki-laki	1	21-30 Tahun	1	SMA	1
20	Rahma K, S.IP	perempuan	2	21-30 Tahun	1	S1	3
21	Rosnani, SE	perempuan	2	31-40 Tahun	2	S1	3
22	Arif, SE	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
23	Nurdin	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
24	Marsuki	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	SMA	1
25	Syamsuriani, ST	perempuan	2	41-50 Tahun	3	S1	3
26	Amrin	Laki-laki	1	41-50 Tahun	3	S1	3
27	Hardiansa	Laki-laki	1	31-40 Tahun	2	SMA	1
28	Surahman, SE	Laki-laki	1	>51 Tahun	4	S1	3
29	Abdul Aziz, .Pd	Laki-laki	1	>51 Tahun	4	S1	3
30	edy muchtar, S.Pd., M.A.P	Laki-laki	1	>51 Tahun	4	S2	4

Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner

lingkungan kerja X1						total
X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	x1
5	4	4	4	4	4	25
3	4	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	5	5	5	28
2	2	2	2	5	5	18
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	2	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	2	2	12
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
4	5	5	4	5	5	28
3	3	3	4	4	4	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	2	3	5	5	23
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	5	5	26
3	3	2	2	2	2	14

Worklife balance X2						total
X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	x2
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	3	3	3	24

4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	4	4	4	27
4	5	5	2	2	2	20
4	3	2	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	5	4	4	26
5	5	4	5	4	5	28
5	5	5	4	5	5	29
5	4	4	4	4	4	25
3	5	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	4	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	5	4	4	24

kepuasan kerja Y								total
Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y4.1	Y4.2	y
4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	5	5	5	5	5	3	37
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	5	5	5	4	5	5	2	35
5	4	4	5	4	3	2	4	31
5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	5	5	4	4	4	4	4	35

5	4	4	4	5	4	5	5	36
3	5	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	4	4	36
3	3	3	4	4	5	5	5	32
4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	4	4	4	5	5	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	4	4	5	4	4	4	35
5	5	5	5	3	5	4	4	36
4	4	4	5	5	5	5	5	37
4	4	4	4	3	3	3	4	29
3	3	3	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	5	4	5	4	4	4	5	36
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	4	5	5	3	3	3	4	32
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	3	4	2	4	4	3	5	29

Lampiran 4 Olah Data SPSS

A. Karakteristik Responden

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	63.3	63.3	63.3
	Perempuan	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	3	10.0	10.0	10.0
	31-40 Tahun	8	26.7	26.7	36.7
	41-50 Tahun	11	36.7	36.7	73.3
	>51 Tahun	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	30.0	30.0	30.0
	D3	1	3.3	3.3	33.3
	S1	18	60.0	60.0	93.3
	S2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

B. Deskriptif Variabel

Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	6	20.0	20.0	26.7
	Setuju	15	50.0	50.0	76.7
	Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	26.7
	Setuju	13	43.3	43.3	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	10.0	10.0	10.0

Kurang Setuju	3	10.0	10.0	20.0
Setuju	14	46.7	46.7	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	13.3
	Setuju	11	36.7	36.7	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	13.3
	Setuju	11	36.7	36.7	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	15	50.0	50.0	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	15	50.0	50.0	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Setuju	16	53.3	53.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	17	56.7	56.7	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Setuju	18	60.0	60.0	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Setuju	16	53.3	53.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistics

		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	15	50.0	50.0	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	16	53.3	53.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	19	63.3	63.3	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	10.0
	Setuju	16	53.3	53.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	15	50.0	50.0	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	15	50.0	50.0	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	13.3
	Setuju	16	53.3	53.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	17	56.7	56.7	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

C. Uji Validitas

Correlations

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	Total.X1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.715**	.726**	.752**	.554**	.554**	.825**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.1.2	Pearson Correlation	.715**	1	.715**	.734**	.624**	.624**	.852**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2.1	Pearson Correlation	.726**	.715**	1	.863**	.628**	.628**	.882**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2.2	Pearson Correlation	.752**	.734**	.863**	1	.708**	.708**	.918**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

X1.3.1	Pearson Correlation	.554**	.624**	.628**	.708**	1	1.000**	.862**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3.2	Pearson Correlation	.554**	.624**	.628**	.708**	1.000**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total.X1	Pearson Correlation	.825**	.852**	.882**	.918**	.862**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations						
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	Total.X2
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.593**	.603**	0.199	.379*	0.319	.704*
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.000	0.292	0.039	0.086	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.2	Pearson Correlation	.593**	1	.816**	-0.031	0.231	.390*	.687**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.000	0.872	0.220	0.033	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.1	Pearson Correlation	.603**	.816**	1	-0.022	0.292	0.196	.663**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.907	0.118	0.300	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.2	Pearson Correlation	0.199	-0.031	-0.022	1	.784**	.712**	.619**
	Sig. (2-tailed)	0.292	0.872	0.907		0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.1	Pearson Correlation	.379*	0.231	0.292	.784**	1	.876**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0.039	0.220	0.118	0.000		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.2	Pearson Correlation	0.319	.390*	0.196	.712**	.876**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	0.086	0.033	0.300	0.000	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total.X2	Pearson Correlation	.704**	.687**	.663**	.619**	.833**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

D. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	8

E. Uji Asumsi Klasik Dan Uji Regresi Linear Berganda

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.20788342	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.085	
	Negative	-.100	
	Test Statistic	.100	
	Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.614	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.601
		Upper Bound	.627

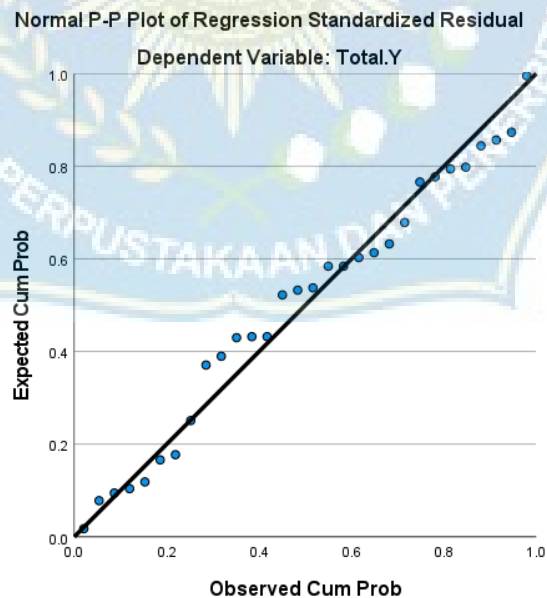
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.568	2.715		2.787	0.010		
Lingkungan Kerja	0.418	0.051	0.762	8.139	0.000	0.904	1.106
<i>Worklife balance</i>	0.644	0.081	0.747	7.986	0.000	0.904	1.106

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.568	2.715		2.787	0.010
Lingkungan Kerja	0.418	0.051	0.762	8.139	0.000
<i>Worklife balance</i>	0.644	0.081	0.747	7.986	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

F. Uji Hipotesis

1. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.770	1.252

a. Predictors: (Constant), *Worklife balance*, Lingkungan Kerja

2. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.568	2.715		2.787	0.010

Lingkungan Kerja	0.418	0.051	0.762	8.139	0.000
<i>Worklife balance</i>	0.644	0.081	0.747	7.986	0.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran 5 Surat Penelitian

1. Surat penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 11344/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Enrekang
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 234/05/C.4-VIII/V/1445/2024 tanggal 08 Mei 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: AINUN NUCHIANI PRASIWI
Nomor Pokok	: 105721132920
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BAROKO KABUPATEN ENREKANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **10 Mei s/d 10 Juni 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 08 Mei 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

2. Surat balasan penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jend. Sudirman, Km 3 Pinang Telp./Fax (0420) 21079

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 73.16/899/DPMPTSP/ENR/IP/V/2024

Berdasarkan Peraturan Bupati Enrekang nomor 73 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Enrekang Nomor 159 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang, maka dengan ini memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

AINUN NUCHIANI PRASIWI

Nomor Induk Mahasiswa : 105721132920
 Program Studi : MANAJEMEN
 Lembaga : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Pekerjaan Peneliti : MAHASISWA
 Alamat Peneliti : BAROKO
 Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT BAROKO KABUPATEN ENREKANG
 Anggota/Pengikut : -

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka **MENYUSUN SKRIPSI** dengan Judul :
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BAROKO KABUPATEN ENREKANG

Lamanya Penelitian : 2024-05-13 s/d 2024-06-13

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Surat izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Enrekang
 13/05/2024 11:10:23
 KEPALA DINAS,




Dr. Ir. CHAIDAR BULU, ST.MT
 Pangkat: Pembina Tk.I
 NIP. 19750528 200212 1 005

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Enrekang sebagai laporan
2. Kepala Bakesbangpol Kab. Enrekang
3. Desa/Lurah/Camat tempat meneliti
4. Mahasiswa ybs.

Balai Sertifikasi Elektronik (BSSE) Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Dokumen ini difandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSSE) Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

Lampiran 6 Dokumentasi



Lampiran 7 Validasi Data



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	AINUN NUCHIANI PRASIWI			
NIM	105721132920			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN <i>WORKLIFE</i> <i>BALANCE</i> TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR GAMAT BAROKO KABUPATEN ENREKANG			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si			
NAMA PEMBIMBING 2	Zalkha Soraya, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Sri Andayaningsih, S.E., M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	06/08/24	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)		Hanya menggunakan data primer	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	06/08/24	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	06/08/24	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	06/08/24	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	06/08/24	Hasil Uji Asumsi Statistik belum dilengkapi dengan grafik uji asumsi statistik pada uji keabsahan data namun pada lampiran ada dilampirkan	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	06/08/24	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	06/08/24	Lengkap	
9	Dokumentasi	06/08/24	Lengkap	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Ainun Nuchiani Prasiwi

Nim : 105721132920

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	3 %	10 %
2	Bab 2	0 %	25 %
3	Bab 3	7 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 26 Agustus 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursirah B. Plun, M.I.P.
NEM 064 591

BAB I Ainun Nuchiani Prasiwi 105721132920

ORIGINALITY REPORT

3%	3%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

 lib.unnes.ac.id Internet Source	3%
---	-----------

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



BAB II Ainun Nuchiani Prasiwi 105721132920

ORIGINALITY REPORT

0%	0%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off



BAB III Ainun Nuchiani Prasiwi 105721132920

ORIGINALITY REPORT

7%	5%	3%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	4%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
 Exclude bibliography Off

BAB IV Ainun Nuchiani Prasiwi 105721132920

ORIGINALITY REPORT

9%	10%	2%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

 digilibadmin.unismuh.ac.id	9%
Internet Source	

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



BAB V Ainun Nuchiani Prasiwi 105721132920

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ums.ac.id Internet Source	3%
2	docshare.tips Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



BIOGRAFI PENULIS



Ainun Nuchiani Prasiwi, atau dengan panggilan akrab ainun lahir di Baroko pada tanggal 09 November 2001 putri ibu Syamsuriati. Penulis merupakan anak pertama dari 3 berdaudara. Penulis pertama kali menempuh pendidikan TK pada umur 6 tahun di tahun 2007, Kemudian melanjutkan jenjang pendidikan ke Sekolah Dasar SDN 120 Baroko dan tamat pada tahun 2014, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama SMPN 2 ALLA Kab. Enrekang dan tamat pada tahun 2017, peneliti kemudian melanjutkan pendidikannya ke Sekolah Menengah Atas SMAS PLUS BUDI UTOMO MAKASSAR dan menyelesaikan tahapan SMA pada tahun 2020. Dan sejak 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa dari salah satu Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan alhamdulillah selesai pada tahun 2024. Dengan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa orang tua dan saudara dalam menjalani aktifitas akademik di Universitas Muhammadiyah Makassar, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Worklife Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Baroko Kabupaten Enrekang”**

