

**Pengaruh *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja,
Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Tempat Pelelangan Ikan I dan II
Tasikagung Rembang**

Hazizatul Maula¹, Syaiko Rosyidi²

^{1,2} Universitas YPPI Rembang

hazizatulmaula@gmail.com¹, Syaiko.r22@gmail.com²

ABSTRACT

Job satisfaction is one of the key factors influencing employee productivity and performance across various industrial sectors. This study aims to analyze the effects of work-life balance, work discipline, physical work environment, and job stress on the job satisfaction of employees at Fish Auction Places I and II Tasikagung, Rembang. The work-life balance variable consists of four dimensions: work interference with personal life, personal life interference with work, work-life enhancement, and personal life enhancement. This research employs a quantitative approach using a saturated sampling technique involving the entire population of 48 employees at Fish Auction Places I and II Tasikagung, Rembang. Data were collected through questionnaires that had passed reliability and validity tests. The results indicate that work interference with personal life and personal life interference with work have a significant negative effect on job satisfaction. Job stress has a negative but insignificant effect on job satisfaction, while work-life enhancement has a positive but insignificant effect. Meanwhile, personal life enhancement, work discipline, and the physical work environment have a significant positive effect on job satisfaction. The coefficient of determination shows a value of 0.615 or 61.5%, indicating that 38.5% of job satisfaction is explained by factors outside the research model.

Keywords: *Work-Life Balance; Work Discipline; Physical Work Environment; Job Stress; Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai di berbagai sektor industri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Tempat Pelelangan Ikan I dan II Tasikagung Rembang. Variabel *work life balance* memiliki 4 dimensi yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work life enhancement*, *personal life enhancement*. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif, dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi pegawai Tempat Pelelangan Ikan I dan II Tasikagung Rembang sebanyak 48 orang. Data dikumpulkan dengan instrumen kuesioner yang telah lolos uji reliabilitas dan uji validitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work interference with personal life* dan *personal life interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan *work life enhancement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan variabel *personal life enhancement*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan skor 0,615 atau 61,5% sehingga ada 38,5% dijelaskan diluar model penelitian.

Kata kunci: *Work-Life Balance; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Stress Kerja; Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian adalah tingkat kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap, kinerja, serta keberlangsungan organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan umumnya akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, bekerja secara maksimal, dan memiliki loyalitas yang lebih baik terhadap organisasi.

Kepuasan kerja pegawai pada kenyataannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun dari kehidupan pribadi pegawai. Faktor-faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja fisik, serta tingkat stres kerja dapat memengaruhi bagaimana pegawai memaknai pekerjaannya. Apabila tuntutan pekerjaan terlalu besar hingga mengganggu kehidupan pribadi, atau sebaliknya, maka kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Rembang menyatakan ada sepuluh Tempat Pelelangan Ikan (TPI) aktif yang tersebar di beberapa kecamatan pesisir, seperti TPI Tasikagung I dan II (Kecamatan Rembang), TPI Sarang (Kecamatan Sarang), TPI Pandangan, TPI Karanglincak, TPI Karanganyar (Kecamatan Kragan) TPI Tanjungsari (Kecamatan Tanjungsari), hingga TPI Pangkalan, TPI Pasar Banggi dan TPI Tunggulsari. TPI-TPI tersebut tidak hanya berperan sebagai titik sentral aktivitas ekonomi nelayan, tetapi juga sebagai penopang data produksi, pemasaran hasil laut, serta sumber pendapatan daerah. Khusus di TPI Tasikagung I dan II, aktivitas lelang dan bongkar muat kapal dapat berlangsung sepanjang hari dan malam mengikuti siklus pendaratan kapal nelayan dari berbagai jenis armada (kapal kecil, kapal cantrang, hingga kapal besar).

Untuk menjamin kelancaran operasional, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Rembang menetapkan standar kerja pegawai TPI secara umum. Standar ini mencakup aspek kehadiran kerja minimal 90% per bulan, ketepatan waktu masuk kerja antara pukul 07.00-08.00 WIB (dengan sistem *shift* bergilir siang dan malam), kewajiban mengenakan seragam setiap hari Senin, serta tanggung jawab administratif harian seperti pencatatan hasil lelang, pengawasan kebersihan area, dan pelaporan kepada petugas lapangan. Selain itu, pegawai TPI diharapkan mampu bekerja dalam tekanan, mengingat volume kerja dapat meningkat drastis saat musim panen ikan. Penilaian kinerja biasanya dilakukan secara tahunan, mencakup indikator kehadiran, kedisiplinan, ketepatan laporan, serta partisipasi dalam kegiatan

operasional TPI.

Pegawai di Tempat Pelelangan Ikan I dan II Tasikagung Rembang memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapan fisik dan mental, serta dihadapkan pada kondisi lingkungan kerja yang khas. Oleh karena itu, pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penerapan disiplin kerja yang baik, penyediaan lingkungan kerja fisik yang mendukung, serta pengendalian stres kerja menjadi hal penting untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1. Lama Kerja Pegawai TPI I dan II Tasikagung Rembang

Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2026.

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
>5 Tahun	1 Pegawai	2,08%
5 - 10 Tahun	8 Pegawai	16,67%
10 - 15 Tahun	14 Pegawai	29,17%
15 - 20 Tahun	15 Pegawai	31,25%
>35 Tahun	10 Pegawai	20,83%
Total	48 Pegawai	100%

Tabel 1 menampilkan lama kerja dari pegawai Tempat Pelelangan Ikan I dan II Tasikagung Rembang dan menunjukkan bahwa lebih dari setengah pegawai bekerja lebih dari 10 tahun yaitu ada 39 pegawai atau 81,25% pegawai. Lama kerja pegawai tidak terlepas dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan cenderung memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama, karena pekerjaan tersebut memberikan rasa nyaman, aman, dan sesuai dengan harapan pegawai.

Berdasarkan pernyataan pimpinan Tempat Pelelangan Ikan I dan Tempat Pelelangan Ikan II Tasikagung Rembang, sejak bulan Oktober 2025 hingga Desember 2025 tidak terdapat perpindahan pegawai atau *turnover*. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen dan loyalitas terhadap tempat pegawai bekerja. Tidak adanya *turnover* juga dapat diartikan sebagai salah satu indikator bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, karena pegawai memilih untuk tetap bertahan. Hal ini menguatkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga keberlangsungan dan stabilitas tenaga kerja di Tempat Pelelangan Ikan I dan Tempat Pelelangan Ikan II Tasikagung Rembang.

Berdasarkan penjelasan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teori maupun praktik dalam memberikan masukan untuk lebih baik terkait perbaikan lingkungan kerja fisik, pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja pegawai, strategi meningkatkan disiplin pegawai, serta mengembangkan program manajemen stres yang efektif untuk pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan metode kuantitatif digunakan karena kemampuannya untuk mengukur variabel secara numerik dan menganalisis hubungan antar variabel dengan lebih objektif. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai di Tempat Pelelangan Ikan I dan II Tasikagung Rembang dengan populasi 48 responden dan dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dan semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan menyebarkan kuesioner terhadap pegawai Tempat Pelelangan Ikan I dan II Tasikagung Rembang. Pengolahan data dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis pengaruh antara *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work life enhancement*, *personal life enhancement*, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Tempat Pelelangan Ikan I dan II Tasikagung Rembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Reliabilitas

Tabel2. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Interference With Personal Life</i>	0,882	Reliabel
<i>Personal Life Interference With Work</i>	0,868	Reliabel
<i>Work Life Enhancement</i>	0,796	Reliabel
<i>Personal Life Enhancement</i>	0,785	Reliabel
Disiplin Kerja	0,797	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,978	Reliabel
Stres Kerja	0,877	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,899	Reliabel

Menurut Ghozali (2018) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Variabel	Σ Indikator/Item	Keterangan
<i>Work Interference With Personal Life</i>	4/9	Valid
<i>Personal Life Interference With Work</i>	4/9	Valid
<i>Work Life Enhancement</i>	3/7	Valid
<i>Personal Life Enhancement</i>	3/7	Valid
Disiplin Kerja	3/7	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	10/21	Valid
Stres Kerja	4/9	Valid
Kepuasan Kerja	5/11	Valid

Uji validitas dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi (*p-value*) dari hasil korelasi antara setiap pertanyaan dengan total skor. Untuk menentukan apakah suatu pertanyaan layak digunakan atau tidak, biasanya digunakan tingkat signifikansi 0,05. Artinya, suatu pernyataan dianggap valid apabila nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid dan sebaiknya tidak digunakan dalam instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		48	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.52577766	
Most Extreme Differences	Absolute	.074	
	Positive	.074	
	Negative	-.051	
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.726	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.715
		Upper Bound	.738

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.

Tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel. Uji normalitas untuk menentukan distribusi data residual normal, yang dianggap salah satu asumsi dalam analisis regresi. Dalam Uji Kolmogorov-Smirnov, data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05. Karena hasil dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dalam Tabel 4 sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya residual berdistribusi normal.

Regrasi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diimplementasikan untuk menentukan arah dan Tingkat pengaruh variabel independen yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work life enhancement*, *personal life enhancement*, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.289	9.367		3.767	<,001
	WorkInterferenceWithPersonalLife	-.650	.145	-.433	-4.472	<,001
	PersonalLifeInterferenceWithWork	-.626	.157	-.376	-3.990	<,001
	WorkLifeEnhancement	.328	.163	.194	2.010	.051
	PersonalLifeEnhancement	.485	.173	.276	2.803	.008
	DisiplinKerja	.353	.168	.212	2.104	.042
	LingkunganKerjaFisik	.118	.043	.258	2.732	.009
	StresKerja	-.123	.116	-.106	-1.062	.295

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan variabel *work interference with personal life* memiliki nilai koefisien regresi negatif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa semakin besar tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi, maka kepuasan kerja pegawai semakin menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak langsung pada kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Variabel *Personal Life Interference With Work* juga menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menggambarkan bahwa permasalahan atau tuntutan dalam kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Gangguan tersebut berpotensi mengurangi fokus dan efektivitas kerja, sehingga memengaruhi penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Variabel *Work Life Enhancement* memiliki koefisien regresi positif, namun tidak signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan cenderung memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi pegawai, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja secara nyata. Dengan kata lain, manfaat pekerjaan terhadap kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya, *Personal Life Enhancement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi yang memberikan dukungan dan dampak positif dapat membantu pegawai merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja.

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan dan kejelasan dalam bekerja, sehingga pegawai merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, Lingkungan Kerja Fisik juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, seperti kenyamanan dan kelayakan fasilitas kerja, dapat meningkatkan rasa aman dan kenyamanan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Sementara itu, variabel Stres Kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pegawai belum berada pada tingkat yang dapat menurunkan kepuasan kerja secara signifikan. Kemungkinan pegawai masih mampu mengelola tekanan kerja yang ada sehingga dampaknya terhadap kepuasan kerja tidak terlalu besar.

Secara keseluruhan, hasil regresi menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap kepuasan kerja pegawai. Beberapa variabel seperti *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terbukti menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Tempat Pelelangan Ikan I dan II Tasikagung Rembang.

Uji Parsial

Menjelaskan dari Tabel 5, hasil uji t untuk menentukan pengaruh *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work life enhancement*, *personal life enhancement*, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dalam Tabel 5.

- a. Pengaruh *Work Interference With Personal Life* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Untuk variabel *work interference with personal life*, menunjukkan nilai koefisien beta negatif sebesar -0,650 dan nilai signifikannya adalah 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel *work interference with personal life* memiliki dampak negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel *work interference with personal life* akan menyebabkan penurunan variabel kepuasan kerja.
- b. Pengaruh *Personal Life Interference With Work* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Untuk variabel *personal life interference with work*, menunjukkan nilai koefisien beta negatif sebesar -0,626 dan nilai signifikannya adalah 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel *personal life interference with work* memiliki dampak negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel *personal life interference with work* akan menyebabkan penurunan variabel kepuasan kerja.
- c. Pengaruh *Work Life Enhancement* (X_3)
Untuk variabel *work life enhancement*, menunjukkan nilai koefisien beta positif sebesar 0,328 dan nilai signifikannya adalah 0,051 yang lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang mengindikasikan bahwa variabel *work life enhancement* memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel *work life enhancement* berpengaruh sangat kecil terhadap peningkatan variabel kepuasan kerja dikarenakan pengaruh tersebut tidak signifikan.

- d. Pengaruh *Personal Life Enhancement* (X_4) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Untuk variabel *personal life enhancement*, menunjukkan nilai koefisien beta positif sebesar 0,485 dan nilai signifikannya adalah 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel *personal life enhancement* memiliki dampak positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel *personal life enhancement* akan diikuti dengan peningkatan variabel kepuasan kerja.
- e. Pengaruh Disiplin Kerja (X_5) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Untuk variabel disiplin kerja, menunjukkan nilai koefisien beta positif sebesar 0,353 dan nilai signifikannya adalah 0,042 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan variabel kepuasan kerja.
- f. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_6) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Untuk variabel lingkungan kerja fisik, menunjukkan nilai koefisien beta positif sebesar 0,118 dan nilai signifikannya adalah 0,009 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel lingkungan kerja fisik akan diikuti dengan peningkatan variabel kepuasan kerja.
- g. Pengaruh Stres Kerja (X_7) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Untuk variabel stres kerja, menunjukkan nilai koefisien beta negatif sebesar -0,123 dan nilai signifikannya adalah 0,295 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang mengindikasikan bahwa variabel stres kerja memiliki dampak negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel stres kerja akan berpengaruh sangat kecil terhadap penurunan variabel kepuasan kerja.

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.615	4.906

a. Predictors: (Constant), StresKerja, LingkunganKerjaFisik, WorkInterferenceWithPersonalLife, PersonalLifeInterferenceWithWork, WorkLifeEnhancement, PersonalLifeEnhancement, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sebagaimana Tabel 6 Model Summary dapat diketahui bahwasanya nilai koefisien determinasi R^2 adalah 0,615 mengindikasikan bahwa sebesar 61,5% terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen (*work interference with personal life, personal life interference with work, work life enhancement, personal life enhancement, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, stres kerja*) dapat menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) dalam model regresi ini. Sisanya, sebesar 38,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh *Work Interference With Personal Life* terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis *work interference with personal life* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pekerjaan menyita waktu, energi, dan perhatian pegawai hingga mengganggu kehidupan pribadi, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin menurun. Gangguan tersebut dapat menyebabkan berkurangnya kenyamanan dan keseimbangan dalam menjalankan peran kerja dan kehidupan pribadi, sehingga pegawai cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Pratama & Setiadi (2021), menyatakan *work interference with personal life* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Personal Life Interference With Work* terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis *personal life interference with work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa gangguan dari kehidupan pribadi dapat menurunkan fokus dan kenyamanan pegawai dalam bekerja, sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Ketika pegawai kesulitan mengelola permasalahan pribadi yang terbawa ke lingkungan kerja, pekerjaan tidak lagi dirasakan secara optimal dan menyenangkan. Hasil ini konsisten

dengan penelitian sebelumnya oleh Pratama & Setiadi (2021), menyatakan *personal life interference with work* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Work Life Enhancement* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work life enhancement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang memberikan manfaat dan nilai positif bagi kehidupan pribadi cenderung meningkatkan kenyamanan serta kepuasan pegawai dalam bekerja. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Pratama & Setiadi (2021), menyatakan *work life enhancement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Personal Life Enhancement* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *personal life enhancement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan pribadi dapat mendorong perasaan nyaman dan kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Pratama & Setiadi (2021), menyatakan *personal life enhancement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan dan kejelasan dalam bekerja, sehingga pegawai merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang konsisten juga membantu pegawai memahami peran dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hutapea & Dewi (2023), dan Penelitian Rizqiah (2022), menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan memadai dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik yang mendukung membantu pegawai menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Putra, *et al* (2022), menyatakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh penelitian

Mukaromah & Marselina (2023) menyatakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tekanan kerja berpotensi menurunkan kenyamanan dalam bekerja, tingkat stres yang dialami pegawai belum cukup kuat untuk secara nyata memengaruhi kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai masih mampu mengelola stres kerja yang ada sehingga dampaknya terhadap kepuasan kerja belum terasa secara signifikan. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Putra, *et al* (2022), menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepuasan kerja pegawai di Tempat Pelelangan Ikan I dan II Tasikagung Rembang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kehidupan pribadi pegawai. Interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu, pengalaman kerja yang dirasakan pegawai, kondisi kehidupan pribadi, tingkat disiplin kerja, serta lingkungan kerja fisik juga memiliki peran dalam membentuk kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh satu aspek tertentu, melainkan oleh kombinasi berbagai kondisi yang saling berkaitan. Pengelolaan faktor-faktor tersebut secara seimbang dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung kepuasan kerja pegawai.

Pihak *stakeholder* yaitu pegawai TPI I dan II, Pimpinan TPI I dan II, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Rembang diharapkan dapat memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, serta menjaga kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja agar tetap mendukung kenyamanan bekerja. Selain itu, pengelolaan tekanan kerja juga perlu diperhatikan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel atau memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018) "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*", Yogyakarta, Nusa Media, Hal: 74-80.
- Anwar, A. K., & Tahwin, M. (2025). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang. *El-*

Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 6 (1), 30–43.

- Faradila, A. K., & Damayanti, D. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 16 (2), 177–190.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 1–14.
- Fitriani, N. H., Mahfudiyanto (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Intention Pegawai, PT. Mustika Sembuluh 1 Kota Waringin Timur: *Journal of Business and Innovation Managemnt*, Vol. 5 No. 3, Halm 348-357.
- Ghozali, I., (2018) “*Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBM SPSS 25*”, Edisi 9, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hani, U., & Kharisma, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Lampung – Bakauheni. *Jurnal Konsisten*, 1(3), 95–105.
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, keadilan prosedural, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 19 No. 1, Halm.109–116.
- Hutapea, R. N., Dewi, M. S. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Diplin Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Perikanan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Tabalog, *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, Halm 131-143.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maskur., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina., Mardiana., Azizah, R., Fatmawati., Juniarti, D. (2024) “*Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*” Banjarmasin, UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary.
- Nurdin, M. A., Erislan., Ramli, S. (2023) “*Manajemen Kinerja Pegawai (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*” Makasar, Mitra Ilmu.
- Nurhaisya, N., Wardhana, M. I., Dipoadmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Haeruddin, M. I. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1).
- Pratama, H. P., Setiadi, I. K. (2021) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Milenial Perusahaan *Startup* di Jakarta, *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 4, No. 2.
- Priansa. D. J., (2016), *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung:

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 2 (2026) 987 – 1000 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i2.11317

Penerbit Alfabeta.

- Putra, M. A., Landra, N., Puspitawati, N. M. D. (2022) Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada CV. Bali *Image Collection* di Batubulan Gianyar, *Values*, Vol. 3, No. 2.
- Putri, D. A., & Bachtiar, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 1(3), 226–236.
- Rachmawati, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Harapan, E., Tegowati., Parmita, R. I., Nurdiah, S., Martoatmodjo, G. W., Atmajawati, Y., Pratiwi, A. R., Mokodongan, E. N., Lustono. (2024), "*Manajemen Konflik & Stres Kerja*", Purbalingga, Eureka Media Aksara.
- Sahir, S. H. (2022), "*Kepemimpinan & Budaya Organisasi*", Yayasan Kita Menulis, Hal: 32-34.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.