ANALISIS STRES KERJA, KONFLIK PERAN GANDA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWATI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANDUNG)

Sri Widodo Soedarso[1] Rani Ramadhani[2]

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur No.110-114, Bandung, 401131
E-mail : Raniramadhani75@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to find out how the influence of work stress, Work Family Conflict and the quality of work life towards job satisfaction study on staff at Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung, This study are to find out how effect of Job Stress, Work Family Conflict and Quality of work Life affects on Job Satisfaction at Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung (Study case of Female Emplyees),in this study the researcher uses descriptive and verificative method with a quantitative approach. The study was condacted by saturated samples or census with a total of 56 Respondents. The calculation tecnicque of date uses interview, quisioner and literature study. The last the data are processed using SPSS for correlation analyst and coefficient of determination to measure how much the impact of Job Stress, Work Family Conflict and Quality of work Life on job satisfaction partialy.The result shows descirtive analyst depicts Job Stress, Work Family Conflict and Quality of work Life at Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung have good enough category. Meanwhile the result of verificative analyst describes Job Stress, Work Family Conflict and Quality of work Life line have positive significant impact on job satisfaction.

Keyword : Job Stress, Work Family Conflict, Quality of Work Life and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Bandung merupakan salah satu kantor dinas pemerintah di Kabupaten Bandung yang mempunyai tujuan salah satunya adalah meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup yang responsive dan mempunyai tugas pokok yaitu mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, dan mengkoordinasikan kebijakan dalam pelaksanaan urusan pemerintahan dibidang Lingkungan Hidup. Sehingga Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung diwajibkan harus meningkatkan kualitas didalamorganisasi. terutama pada karyawati di dinas lingkungan hidup kabupaten bandung tidak terlepas dari kualitas sdm yang dimiliki perusahaan.jadi, agar lebih berkembang dengan baik, maka harus memelihara hubungan secara terus-menerus dan serasi dengan sesama karyawati agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

jadi dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peranan yang tentunya sangatlah penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Perusahaan sangat membutuhkan banyak karyawati dalam menjalankan kegiatannya agar organisasi tersebut dapat mencapai target-target yang telah ditentukan. Karyawati adalah bagian utama dalam suatu organisasi karena dengan mempunyai karyawati yang berperilaku baik mka terciptalah kepuasan kerja dalam organisasi tersebut. Maka dari itu pentingnya unsur manusia dalam perusahaan bahwa betapa sangat bagus dan baik suatu organisasi maupun

karyawan, bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan mencapai hasil sebanyak yang seharusnya dapat dicapai (Allen dalam Andriani, 2012).

Dari hasil penjelasan diatas maka terdapat beberapa masalah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung yaitu ketidakmengertian para karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dia kerjakan, lalu adanya permasalahan dengan rekan kerja sehingga hal tersebut menyebabkan konflik dalam melaksanakan pekerjaan, kemudian kurangnya waktu yang diberikan oleh atasan dalam melakukan suatu pekerjaan, para karyawan merasa bahwa mereka memiliki tekanan kerja yang tinggi, lalu karyawan sering menghadapi tuntutan tugas yang banyak yang diberikan oleh atasan, lalu karyawan terkadang selalu sibuk dengan pekerjaannya sehingga hal tersebut menyebabkan kurangnya tanggung jawab kepada keluarganya, dan juga beberapa karyawan merasa tidak puas dengan pembayaran gaji yang diberikan dan karyawan merasa ketidakpuasan dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

KAJIAN PUSTAKA

STRES KERJA

Menurut Sunyoto (2014:216) stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Indikator Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2015:91) dalam penelitianya menyebutkan ada tujuh indikator untuk mengukur stress kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak mengerti akan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan
2. Terjadi konflik di dalam pekerjaan
3. waktu yang tidak cukup untuk melaksanakan pekerjaan
4. Ruangan kerja tidak memadai
5. Penyelesaian pekerjaan secara cepat
6. Tempat kerja tidak sehat/kotor
7. Tidak adanya pelayanan untuk mendukung pekerjaan

KONFLIK PERAN GANDA

Menurut Jane Yolanda Roboth dalam Nailil muna (2016) mendefinisikan konflik peran ganda adalah suatu konflik dimana tuntutan umum, waktu dan juga adanya rasa tegang dari pekerjaan mengganggu tanggungjawab karyawan untuk keluarganya.

Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Jane Yolanda Roboth dalam Nailil muna (2016)terdapat lima indikator untuk mengukur konflik peran ganda yaitu:

1. Tekanan kerja tinggi
2. Tuntutan tugas banyak
3. Kurang bersama keluarga
4. kesibukan pekerjaan
5. terjadi konflik & tanggungjawab unutk keluarga

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Menurut Cascio dalam Anugrahini Irawati (2015:42) bahwa “kualitas kehidupan kerja yaitu mengubah iklim organisasi supaya secara tehnis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik”

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio Wayne dalam Anugrahini Irawati (2015:43) mengemukakan ada tiga indikator kualitas kehidupan kerja(kkl) adalah sbb:

1. Sistem imbalan inovatif
2. Lingkungan kerja

3. Restrukturisasi kerja

KEPUASAN KERJA

Menurut Luthans dalam Garry S (2017:02) "kepuasan kerja karyawan yaitu perasaan positif yang tercipta dari penilaian karyawan untuk pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan jadi seberapa baikah pekerjaannya itu, berarti bahwa apa yang didapat didalam bekerja sudah memenuhi yang dianggap penting."

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Garry S (2017:02) menyatakan indikator Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. pembayaran gaji atau upah
2. pekerjaan itu sendiri.
3. rekan kerja
4. promosi
5. pengawasan kerja

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan membuat pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif untuk penelitian ini yaitu menggambarkan tentang stres kerja, konflik peran ganda, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung. Sedangkan metode verifikatif di peneliti ddzanini adalah menguji hipotesis mengenai stres kerja terhadap kepuasan kerja, konflik peran ganda terhadap kepuasan kerjadan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja menggunakna perhitungan statistika sehingga mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu dataprimer & datasekunder. Teknik pengumpulan dataprimer penelitian ini yaitu menggunakan *field research*, penulis melakukan pengamatan, kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk data sekunder dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan dan penelitian internet sebagai pelengkap informasi penelitian ini.

penelitian ini unutk penarikan sampel yang dipakai yaitu samplingjenuh atau disebut sensus. Karena dalam penelitian ini jumlah populasi karyawati di Dinas Lingkungan Hidup yang sedikit maka jumlah sample sama dengan jumlah populasi / sering disebut sensus, maka penulis hanya melakukan penelitian 56 sensus pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung. Rancangan analisis data yang dipakai yaitu analisis regresi linier berganda.uji hipotesis memakai uji-tsignifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS VERIFIKATIF

Uji Normalitas

Tabel.1
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,79898455
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,065
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,586
Asymp. Sig. (2-tailed)		,882

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) residual sebesar 0,882>0,05 yang diketahui bahwa data dari ketiga variabel yang telah dianalisis mempunyai data dimana data tersebut tersebar dan berdistribusi normal. Jadi yang dimaksud yaitu asumsi normalitas data dipenuhi.

Uji Multikolinieaitas

Tabel.2
Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1 Stres Kerja	,853	1,173
	X2 Konflik Peran Ganda	,774	1,292
	X3 Kualitas Kehidupan Kerja	,696	1,436

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh ketiga variabel independen masing"sebesar 0,853, 0,774 dan 0,696 yang ketiganya> 0,1 dan *Variance Inflation Factor*(VIF) tidak lebih dari 10. jadi tidak adanya korelasi kuat diantara variabel independen, dapat disimpulkan bahwa asumsi data bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,408	2,673		,153	,879
	X1 Stres Kerja	,042	,063	,097	,665	,509
	X2 Konflik Peran Ganda	-,071	,062	-,177	-1,156	,253
	X3 Kualitas Kehidupan Kerja	,109	,084	,210	1,299	,200

a. Dependent Variable: LnU2i

nilai signifikansi yang didapat dari ketiga variabel independen > 0,05 yang memperlihatkan bahwa varians residual dalam data yang bersifat homokedastisitas, atau tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

a : Konstanta
$\hat{Y}$: Kepuasan Kerja
X_1 : Stres Kerja
X_2 : Konflik Peran Ganda
$X3_2$: Kualitas Kehidupan Kerja
b_1, b_2, b_3 : Koefisienregresi

Tabel.4
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19,800	6,611		-2,995	,004
	X1 Stres Kerja	,475	,155	,285	3,057	,004
	X2 Konflik Peran Ganda	,397	,153	,255	2,600	,012
	X3 Kualitas Kehidupan Kerja	,947	,208	,469	4,542	,000

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

nilai a -19,800, b1=0,475, b2 = 0,397, & b3=0,947. jadi, persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = -19{,}800 + 0{,}475X_1 + 0{,}397X_2 + 0{,}947X_3$$

Sehingga hasil persamaan dalam regresi linier berganda setiap variabelnya dapat ditunjukkan yaitu sebagai berikut:

a. Dengan konstanta-19,800 terdapat bahwa ketika Stres Kerja, Konflik Peran Ganda dan Kualitas Kehidupan Kerja bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka Kepuasan Kerja akan bernilai negatif sebesar -19,800. Hal ini menunjukkan indikasi awal bahwa kepuasan kerja yang positif sangat tergantung kepada tiga variabel bebas yang diteliti.
b. pada variabel Stres Kerja(X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,475 menunjukan bahwa ketika Stres Kerja meningkat menjadi lebih baik (terjadi penurunan stres kerja) sebesar 1, maka akan mampu meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,475.
c. Pada variabel Konflik Peran Ganda(X2) mempunyai nilai koefisien regresi 0,397 terdapat ketika Konflik Peran Ganda meningkat menjadi lebih baik (terjadi penurunan konflik peran ganda) menjadi 1, maka mampu meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,397.
d. Variabel X3 yaitu Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai nilai koefisien

regresi0,947 jadiketika variabel Kualitas Kehidupan Kerja meningkat menjadi lebih baik (terjadi peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja) sebesar 1, maka terjadi peningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,947.

ANALISIS KORELASI.

Analisis Korelasi Simultan

Tabel.5
Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783[a]	,614	,591	4,935476

a. Predictors: (Constant), X3 Kualitas Kehidupan Kerja, X1 Stres Kerja, X2 Konflik Peran Ganda

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

dari tabel.5 di atas, diperoleh untuk nilai korelasi yang didapat antara Stres Kerja, Konflik Peran Ganda dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,783. Nilai korelasi 0,783 termasuk dalam kategori cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80.

Analisis Korelasi Parsial

Tabel.6
Hubungan Antara Stres Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		X1 Stres Kerja	Y Kepuasan Kerja
X1 Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,521**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
Y Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

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

nilai korelasi yang didapat antara Stres Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,521masuk kedalam kategori hubungan sedang, ada didalam kelas interval antara 0,41 – 0,600. Dari nilai-nilai tersebut maka dapat disimulkan bahwa Stress Kerja yang baik (dalam arti stress kerja yang rendah) akan diikuti oleh Kepuasan Kerja yang tinggi.

Tabel.7
Hubungan Antara Konflik Peran Ganda (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		X2 Konflik Peran Ganda	Y Kepuasan Kerja
X2 Konflik Peran Ganda	Pearson Correlation	1	,540**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
Y Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,540**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

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

nilai korelasi yang didapatkan antara Konflik Peran Ganda (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu 0,540. Dan termasuk kedalam kategori hubungan sedang, ada didalam kelas interval antara 0,41 – 0,600. Dari nilai-nilai tersebut maka dapat disimulkan bahwa Konflik Peran Ganda yang baik (dalam arti Konflik Peran Ganda yang rendah) akan diikuti oleh Kepuasan Kerja yangtinggi.

Tabel.8
Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		X3 Kualitas Kehidupan Kerja	Y Kepuasan Kerja
X3 Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	,698**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
Y Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

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

nilai korelasi yang didapat Kualitas Kehidupan Kerja(X_3) terhadap Kepuasan Kerja(Y) adalah 0,698. masuk kedalam kategori cukup tinggi, ada didalam kelas interval antara 0,61 – 0,80. Dari nilai" tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja yang tinggi/baik akan diikuti oleh Kepuasan Kerja yang tinggi&baik pula.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel.9
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783[a]	,614	,591	4,935476

a. Predictors: (Constant), X3 Kualitas Kehidupan Kerja, X1 Stres Kerja, X2 Konflik Peran Ganda

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

nilai koefisien korelasi berganda atau (R) yang diperoleh sebesar 0,783. Jadi koefisien determinasi didapat sbb:

Kd = $(r)^2$ x 100 %

Kd = $(0{,}783)^2$ x 100 %

Kd = 61,4%

Tabel.10
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	X1 Stres Kerja	,285	,521
	X2 Konflik Peran Ganda	,255	,540
	X3 Kualitas Kehidupan Kerja	,469	,698

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Berdasarkan output tabel.10 di atas maka:

Pengaruh X1terhadapY = 0,285 x 0,521 = 0,149 (14,9%)

Pengaruh X2terhadapY = 0,255 x 0,540 = 0,138 (13,8%)

Pengaruh X3terhadapY = 0,469 x 0,698 = 0,328 (32,8%)

Jadi dari hasil analisis perhitungan di atas, terlihat bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) paling dominan memberikan kontribusi unutk Kepuasan Kerja(Y) yaitu 32,8%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. **Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung**

Tabel.11
Pengujian Hipotesis Parsial Stres kerja terhadap Kepuasan kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19,800	6,611		-2,995	,004
	X1 Stres Kerja	,475	,155	,285	3,057	,004
	X2 Konflik Peran Ganda	,397	,153	,255	2,600	,012
	X3 Kualitas Kehidupan Kerja	,947	,208	,469	4,542	,000

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang didapat variabel Stres Kerja(X_1) 3,057. Df=52, t-tabel ±2,007. Dari nilai tersebut nilai t-hitung yaitu 3,057, ada diluar nilai t-tabel (-2,007 dan 2,007). Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

2. **Analisis pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung**

Tabel.12
Pengujian Hipotesis Parsial konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19,800	6,611		-2,995	,004
	X1 Stres Kerja	,475	,155	,285	3,057	,004
	X2 Konflik Peran Ganda	,397	,153	,255	2,600	,012
	X3 Kualitas Kehidupan Kerja	,947	,208	,469	4,542	,000

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Jadi diketahui bahwa nilai t-hitung variabel Konflik Peran Ganda (X_2) yaitu 2,600. Df=52, t-tabel ±2,007. Jadi t-hitung=2,600, berada diluar nilai t-tabel (-2,007 dan 2,007). Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Konflik Peran Ganda berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

3. **Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung**

Tabel.13
Pengujian Hipotesis Parsial Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19,800	6,611		-2,995	,004
	X1 Stres Kerja	,475	,155	,285	3,057	,004
	X2 Konflik Peran Ganda	,397	,153	,255	2,600	,012
	X3 Kualitas Kehidupan Kerja	,947	,208	,469	4,542	,000

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitungvariabel Kualitas Kehidupan Kerja(X_3) yaitu 4,542. Df=52, t-tabel±2,007. t-hitung 4,542, berada diluar nilai t-tabel (-2,007 dan 2,007). Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2012,448	3	670,816	27,539	,000[b]
	Residual	1266,664	52	24,359		
	Total	3279,112	55			

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), X3 Kualitas Kehidupan Kerja, X1 Stres Kerja, X2 Konflik Peran Ganda

bahwa nilai F_{hitung} (27,539) > F_{tabel} (2,783), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan $H_a$diterima. Artinya secara simultanketiga variabel bebas yang terdiri dariStres Kerja, Konflik Peran Ganda dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stres Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung dinilai cukup tinggi. Konflik Peran Ganda pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung dinilai cukup tinggi. Kualitas kehidupan kerja karyawati pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung dinilai cukup baik, dan Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung dinilai cukup baik.
2. Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.
3. Konflik Peran Ganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.
4. Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.
5. Secara simultan, Stres Kerja, Konflik Peran Ganda & Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

Saran

1. Stres kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung cukup tinggi. Upaya yang harus dilakukan dari variable stress kerja tersebut sebaiknya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung mengadakan pendekatan yang lebih dengan para karyawatinya agar dapat memahami tanggung jawab pekerjaan dan kecukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan agar meminimalisir agar konflik dalam melaksanakan pekerjaan tidak sering terjadi. Sedangkan untuk variabel Konflik Peran Ganda pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung cukup tinggi. Upaya yang harus dilakukan dari variabel konflik peran ganda tersebut sebaiknya Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung mengadakan rekreasi acara bersama keluarga dari Dinas Lingkungan Hidup agar tidak adanya kurangnya waktu bersama keluarga, lalu upaya meminimalisir pekerjaan yang menumpuk agar dapat mengurangi tuntutan tugas yang terlalu banyak dan agar tidak terlalu sibuk dengan pekerjaan. Sedangkan Kualitas Kehidupan Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung cukup baik, upaya yang harus dilakukan yaitu pada indikator system imbalan yang inovatif yang masih rendah maka perlu untuk di tingkatkan lagi seperti pemberian gaji dan reward yang perlu di tingkatkan agar kualitas kehidupan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung menjadi lebik baik dan untuk Lingkungan kerja nya saran saya yaitu mengadakan gathering antar karyawati sehingga hal tersebut bisa menambah hubungan yang lebih baik di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung. Sedangkan Kepuasan Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung cukup baik, upaya yang harus dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung mengadakan pelatihan-pelatihan dalam pekerjaan agar karyawati merasakan kepuasan terhadap rekan kerjanya dan puas terhadap peekerjaannya selain itu diperlukan juga pengembangan kemampuan agar pembayaran gaji dan bonus penghasilan yang diberikan bisa sesuai dengan harapan yang diinginkan.

2. Pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu cukup tinggi, artinya dengan adanya stres kerja maka hal tersebut bisa menimbulkan stres secara positif yang dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.
3. Pengaruh antara Konflik peran ganda terhadap Kepuasan kerja yaitu cukup tinggi, artinya dengan adanya konflik peran ganda yang baik maka mendorong para karyawati untuk bisa mengatur dan membagi waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan dan untuk menyelesaikan rumah tangganya sehingga apabila seorang karyawati dapat membagi waktunya dengan baik maka hal tersebut akan membuat karyawati mendapatkan kepuasan kerjanya.
4. padapengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja juga sudah cukup baik dalam arti semakin tinggi/baik kualitas kehidupan kerja karyawati maka semakin tinggi dan baik pula kepuasan kerjanya maka saran dari penulis untuk kemajuan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung yaitu dengan lingkungan kerja yang sudah baik maka perlu diadakannya gathering untuk para karyawati sehingga hal tersebut dapat membuat ikatan antara karyawati semakin erat .
5. Pengaruh simultan pada Stres Kerja, konflik peran Ganda, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja juga sudah cukup baik maka sarannya yaitu agar stres kerja, konflik peran ganda dan kualitas kehidupan kerja dapat memberikan kontribusi yang baik untuk kepuasan kerja khususnya karyawati di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung .

DAFTAR PUSTAKA

Anugrahini Irawati.2015.*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan*

Perdagangan Kabupaten Sampang.Jurnal Neo-bis Volume 0, No.2, Des 2015

Ayu Amanda, dkk.2017.*Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.Volume 6, Nomor 7, Juli 2017.

Arifin, Noor.2012.*Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada cv.Duta Senen Jepara*.Jurnal Economia.Volume 8 Nomor 1 April 2012

Garry Surya.2017.*PengaruhKepuasanKerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production*.AGORA Vol.5,No.3, (2017)

Husein Umar.2014.*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

ImamGhozali.2011.*AplikasiAnalisiMultivariate DenganProgramIBMSPSS1((edisi kelima)*.Semarang.Universitas Diponegoro.

ImamGhozali.2014.*AplikasiAnalisisMultivariate denganProgramIBMSPSS20*.Semarang:BadanPenerbit-UniversitasDiponegoro

Mukti Wibowo, et all.2014.*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Stdi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*.Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 16 No.1 November 2014

Nailil Muna.2016. *Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja pada Turnover Intention dengan Kompensasi sebagai variabel Moderating*. Semnas Fekon 2016

Ni wayan megasari dkk.2016.*Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita*.E-Jurnal Ekonomi dan bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) :629-658 ISSN:2337-3067

Retraningrum Khoirunnisa, Anandyas, Al Musadieq.2016.*Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUDWonosariYogyakarta)*.JurnalAdministrasi Bisnis(JAB)Vol.36No.1Juli2016

Robbins, Stephen P.2001.*Perilaku Organisasi*: *Konsep,Kontroversi,Aplikasi*.Jilid 1,Edisi 8,Prenhallindo,Jakarta.

Senem Nart,Ozgur Batur.2013.*The Relationbetween Work Family Conflict,Job stress,Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish primary teachers*.European Journal of Research on Education 2014, 2(2),72-81 ISSN :2147-6284

Sri Widodo Sudarso.2015.*Perilaku Organisasi & Globalisasi*: Manggu Makmur Tanjung Lestari

Sugiyono.2010.*MetodePenelitianKuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta, Bandung.

Sugiyono.2014.*MetodePenelitianKuantitatifKualitatifdanR&D.*Bandung:AlfabetaBandung

Susanto.2010. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*.Aset, Februari 2010, hal.75-85 ISSN 1693-928X

Toman Romanco, et all.2017.*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT.Panin Bank Banjarmasin*.Jurnal Wawasan Manajemen, Vol 5, Nomor 1, Februari 2017

Wei Rong lin, et all.2015.*AStudyonthe Relationship between Work Family Conflict and the job Satisfaction of Tour Leaders*.Journal of Tourism and Recreation Volume 2, Issue 1 (2015), 41-52 ISSN 2368-2655 E-ISSN 2368-2663

Wirawan.2009.*EvaluasiKinerjaSumberDaya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*.Jakarta.Penerbit: Salemba Empat.