

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis)

Tryni Da Salsabila¹ Elin Herlina² Toto³
Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis³
totofeunigal@gmail.com

Abstrak

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis masih belum sepenuhnya optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya keluhan dari pegawai ketika melakukan suatu pekerjaan yang disebabkan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai masih dirasa cukup tinggi. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya *perceived organizational support* dan *work life balance* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis?; 2) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis?; 3) Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yakni metode penelitian kuantitatif. Jumlah Populasi dalam penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis dengan ukuran populasi sebanyak 168 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 63 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, artinya semakin baik *perceived organizational support* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, artinya semakin baik *work life balance* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, artinya semakin baik *perceived organizational support* dan *work life balance* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.*

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pegawai*

Pendahuluan

Dalam suatu instansi pegawai merupakan aset yang sangat penting. Tanpa adanya pegawai, instansi akan sulit mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Tercapainya tujuan suatu instansi tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana dan prasana yang lengkap tetapi lebih bergantung pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat

baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja (Paramita, 2015).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Persepsi dukungan organisasi merupakan seorang individu atau pegawai yang percaya dan yakin bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusinya dan organisasi menyediakan yang mereka butuhkan. Persepsi pegawai yang baik karena mendapat dukungan dari organisasi dapat menimbulkan rasa hutang budi dalam diri pegawai terhadap organisasi sehingga pegawai merasa harus membayar dengan melaksanakan kewajibannya pada organisasi. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah *work life balance*. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi dalam membuat suatu kebijakan agar kepuasan dan produktivitas kerja tetap terjaga. *Work-life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Tidak jarang pegawai kini telah menyadari betapa pentingnya *work-life balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya (Saina, 2015). Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis merupakan unsur pembantu Bupati yang bertugas untuk membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi pendahuluan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya keluhan dari pegawai ketika melakukan suatu pekerjaan yang disebabkan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai masih dirasa cukup tinggi. Selain itu, pemberian fasilitas kerja yang mendukung pegawai masih belum sepenuhnya diperhatikan oleh pihak instansi sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai

yang mengalami penurunan. Selain itu masih ada pegawai yang merasa bahwa pegawai tersebut belum sepenuhnya mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi sehingga masih ada salah satu indikator sasaran organisasi yang belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan, hal ini diakibatkan karena kompetensi pegawai yang masih perlu untuk ditingkatkan kembali baik melalui pelaksanaan pendidikan maupun pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara rutin oleh pihak instansi.

Hal tersebut diperkuat Oleh data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis tahun 2020 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pencapaian Target Per Indikator Sasaran Sesuai Dengan Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2020

No	Indikator Sasaran	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya sinergitas tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	100%	101,86%
2.	Meningkatnya harmonisasi dan sinkronisasi rancangan produk hukum daerah	100%	100%
3.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	100%	100,10%
4.	Meningkatnya kualitas administrasi pengendalian program dan pengadaan barang dan jasa	100%	100%
5.	Meningkatnya pengembangan perekonomian daerah	100%	50%
6.	Meningkatnya pembinaan terhadap BUMD	100%	100%
7.	Meningkatnya pelayanan dan pembinaan kegiatan sosial, keagamaan dan kemasyarakatan	100%	87,5%
8.	Meningkatnya pelayanan administrasi dan keprotokolan bagi pimpinan daerah	100%	99,89%

Sumber: LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pencapaian sasaran kerja pegawai belum sepenuhnya mencapai target sasaran, terutama pada indikator sasaran meningkatnya pengembangan perekonomian daerah yang hanya terealisasi sebesar 50%, meningkatnya pelayanan dan pembinaan kegiatan sosial, keagamaan dan kemasyarakatan hanya mencapai

realisasi sebesar 87,5% serta indikator sasaran meningkatnya pelayanan administrasi dan keprotokolan bagi pimpinan daerah hanya terealisasi sebesar 99,89%.

Belum optimalnya kepuasan kerja pegawai diperkuat oleh data hasil pra survey terhadap 20 orang pegawai tentang kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Hasil Pra Survey tentang Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

No	Aspek Kepuasan Kerja	SB (5)	B (4)	CB (3)	K (2)	SK (1)	Jumlah	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian
Menyenangi Pekerjaannya										
1.	Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian antara keahlian dengan jabatan kerja yang diemban	3	5	11	1	0	20	70	100	70,00
Mencintai pekerjaannya										
2.	Kemampuan pegawai dalam memberikan perhatian yang lebih terhadap instansi	2	5	7	6	0	20	63	100	63,00
Moral Kerja										
3.	Dukungan moril dari pimpinan ketika ada suatu permasalahan dalam melakukan pekerjaan	3	5	9	3	0	20	68	100	68,00
Kedisiplinan										

4.	Kepuasan pegawai terhadap penghargaan yang diberikan oleh pihak instansi kepada pegawai yang mampu mentaati peraturan organisasi	3	5	5	7	0	20	64	100	64,00
5.	Kemampuan pegawai untuk bekerja sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi	2	3	7	8	0	20	59	100	59,00
Prestasi Kerja										
6.	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	2	8	9	1	0	20	71	100	71,00
Total								395	600	395,00
Rata-Rata								65,8	100	65,8

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis (Data diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pegawai yang memiliki skor ideal 600 dan hanya memperoleh skor 395 dengan rata-rata 65,80%, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis masih belum sepenuhnya optimal terutama dalam aspek mencintai pekerjaannya yaitu dari pernyataan kemampuan pegawai dalam memberikan perhatian yang lebih terhadap instansi dan aspek kedisiplinan dengan pernyataan kemampuan pegawai untuk bekerja sesuai dengan norma-

norma yang berlaku dalam organisasi mendapatkan skor paling rendah hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal.

Kurang optimalnya kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis diakibatkan oleh persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang beranggapan bahwa pimpinan belum sepenuhnya mampu mendukung pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan melalui pemberian motivasi secara langsung. Selain itu masih ada pelaksanaan promosi jabatan yang kurang memperhatikan syarat obyektif yang ditetapkan lebih cenderung kepada kepentingan-kepentingan politik sehingga berdampak pada pelaksanaan birokrasi. Faktor lain yang menyebabkan belum optimalnya kepuasan kerja pegawai adalah belum optimalnya *work life balance* pada instansi, hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang belum bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya sehingga berdampak pada kurang optimalnya hasil kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis)”**. Dari fenomena yang terjadi di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis? Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis? Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis?

Landasan Teoritis

Pegawai dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli atas kesejahteraannya, persepsi yang dimiliki oleh pegawai inilah yang sering juga disebut dengan *perceived organizational support*, yang dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan. Menurut Chang dan Lee (2010: 48) bahwa: Organisasi harus berupaya memberikan dukungan yang optimal pada pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai mampu merasakan efek positif dari adanya dukungan tersebut dan

mampu menimbulkan kepuasan kerja. Pada dasarnya, semakin optimal dukungan yang diberikan organisasi pada pegawai, maka penerimaan pegawai terhadap dukungan tersebut dapat semakin berpotensi untuk menghasilkan sikap-sikap yang bernilai positif. Selanjutnya menurut Singh dan Khanna (2011: 58) menyatakan bahwa: *Work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain sehingga dengan adanya *work life balance* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Sedangkan menurut Rhoades dan Eisenberger (2012: 128) bahwa: Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah persepsi dukungan organisasi, karena dukungan organisasi ini merupakan pandangan yang dimiliki pegawai tentang seberapa jauh organisasi memberikan penilaian pada usaha dan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Selain itu, *work-life balance* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena pegawai sebagai individu selalu mencari keseimbangan dalam kehidupannya agar tetap mampu mempertahankan eksistensinya, termasuk ketika melakukan aktivitas pekerjaan. *Work-life balance* mampu meningkatkan kepuasan pegawai terhadap seluruh aspek kehidupan, baik profesional maupun personal, dan hal tersebut dapat diraih walaupun saat individu memiliki jam kerja yang panjang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dan *work life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karena dukungan organisasi ini merupakan pandangan yang dimiliki pegawai tentang seberapa jauh organisasi memberikan penilaian pada usaha dan memperhatikan kesejahteraan pegawai. Selain itu *work-life balance* mampu meningkatkan kepuasan pegawai terhadap seluruh aspek kehidupan baik profesional maupun personal pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Dalam hal ini metode yang digunakan ialah metode survei. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis dengan ukuran populasi sebanyak 168 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 63 orang. Teknik sampling

untuk memilih sampel akan digunakan *proportional sampling* atau pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi seseorang terhadap komitmen mereka pada organisasi tersebut dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka, yang dapat menimbulkan komitmen karyawan untuk tetap setia bekerja pada organisasi tersebut. Pegawai dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli atas kesejahteraannya, persepsi yang dimiliki oleh pegawai inilah yang sering juga disebut dengan *perceived organizational support*, yang mana *perceived organizational support* juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan. Adapun indikator yang digunakan untuk variabel *perceived organizational support* yaitu: 1) *Fairness* (keadilan), 2) *Supervisor support* (dukungan atasan) dan 3) Penghargaan dan kondisi kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *perceived organizational support* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis tercapai sebesar 2.491 yang berada pada kategori baik atau berada pada interval 2.269 – 3.024. Artinya bahwa *perceived organizational support* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis selama ini adalah sudah baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator penghargaan dan kondisi kerja dengan skor rata-rata 210,8. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator *fairness* (keadilan) dengan skor rata-rata 198,3. Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel *perceived organizational support* diperoleh skor sebesar 2.491 atau jika dirata-ratakan sebesar 207,6.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,829 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 68,68% yang artinya bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 68,68%. Hal

tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (61) diperoleh bobot $t_{hitung} = 11,566$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,999$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *perceiver organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima/ teruji kebenarannya. Teori tersebut sejalan dengan pendapat Chang dan Lee (2010: 48) yang menyatakan bahwa: Organisasi harus berupaya memberikan dukungan yang optimal pada pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai mampu merasakan efek positif dari adanya dukungan tersebut dan mampu menimbulkan kepuasan kerja. Pada dasarnya, semakin optimal dukungan yang diberikan organisasi pada pegawai, maka penerimaan pegawai terhadap dukungan tersebut dapat semakin berpotensi untuk menghasilkan sikap-sikap yang bernilai positif.

Dengan demikian maka persepsi dukungan organisasi mempunyai peranan penting terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, karena kepercayaan pegawai pada organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kinerja mereka dan sejauh mana organisasi membalas apa yang telah mereka berikan pada organisasi dengan menyiapkan apa yang mereka butuhkan sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Work life balance merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* adalah tantangan untuk mencitakan budaya yang mendukung diperusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work-life balance*. Program

ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Adapun indikator yang digunakan untuk variabel *work life balance* yaitu: 1) Keseimbangan waktu, 2) Keseimbangan Keterlibatan dan 3) Keseimbangan kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis tercapai sebesar 2.579 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 2.521 – 3.150. Artinya bahwa *work life balance* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis selama ini adalah sangat baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator keseimbangan waktu dengan skor rata-rata 265,5. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator keseimbangan kepuasan dengan skor rata-rata 242,7.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,955 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 91,21% yang artinya bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 91,21%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpha) untuk uji dua pihak dan $dk = n - 2$ (61) diperoleh bobot $t_{hitung} = 25,16$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,999$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima/ teruji kebenarannya. Teori tersebut sejalan dengan pendapat Singh dan Khanna (2011: 58) yang menyatakan bahwa: *Work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain sehingga dengan adanya *work life balance* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Dengan demikian maka dengan adanya program *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bagi pegawai sendiri, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan, yang oleh pegawai tersebut dianggap cukup memadai.

Pengaruh *Perceived* dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Persepsi dukungan organisasi merupakan seorang individu atau pegawai yang percaya dan yakin bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusinya dan organisasi menyediakan yang mereka butuhkan. Persepsi pegawai yang baik karena mendapat dukungan dari organisasi dapat menimbulkan rasa hutang budi dalam diri pegawai terhadap organisasi sehingga pegawai merasa harus membayar dengan melaksanakan kewajibannya pada organisasi. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah *work life balance*. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi dalam membuat suatu kebijakan agar kepuasan dan produktivitas kerja tetap terjaga.

Adapun indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja pegawai yaitu: 1) Menyenangi pekerjaannya, 2) Mencintai pekerjaannya, 3) Moral kerja, 4) Kedisiplinan dan 5) Prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis tercapai sebesar 2.594 yang berada pada kategori tinggi atau berada pada interval 2.269 – 3.024. Artinya bahwa kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaen Ciamis selama ini adalah sudah tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kedisiplinan dengan skor rata-rata 220. Sementara itu skor

indikator yang paling rendah pada indikator moral kerja dengan skor rata-rata 210,5. Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja pegawai diperoleh skor sebesar 2.594 atau jika dirata-ratakan sebesar 216.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *perceived organizational support* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,966 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 93,30% yang artinya bahwa *perceived organizational support* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 93,30%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil perhitungan di atas diperoleh bobot $F_{hitung} = 417,93$ sedangkan bobot $F_{tabel} =$ pada $\alpha 0.05$ dan $dk = 63-2-1 = 60$ diperoleh $F_{tabel} 3,146$. Jadi nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} . Dengan demikian dari hasil perhitungan ternyata *perceived organizational support* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh *perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dapat diterima/teruji kebenarannya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, artinya semakin baik *perceived organizational support* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, artinya semakin baik *work life balance* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat

Daerah Kabupaten Ciamis, artinya semakin baik *perceived organization support* dan *work life balance* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Saran

Untuk lebih meningkatkan *perceived organization support*, sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan aspek *fairness* (keadilan) yaitu dengan cara lebih meningkatkan kemampuan dalam memberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan jabatan kerja yang diemban pegawai sehingga akan memperlancar penyelesaian suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai. Untuk lebih meningkatkan *work life balance*, sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan aspek keseimbangan kepuasan yaitu dengan cara lebih mampu memberikan atau mendelegasikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerja serta kemampuan dari masing-masing pegawai sehingga pegawai akan merasa lebih pegawai puas dalam bekerja karena dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi pegawai. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan aspek moral kerja yaitu dengan cara lebih menuntut pegawai agar lebih memiliki dedikasi yang tinggi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga dapat menunjang terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mengingat terdapat keterbatasan penulis dalam penelitian ini maka sebaiknya ada peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer. 2010. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Firmansyah, Anang dan Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayman. 2010. *Korelasi antara Work Life Balance dengan Prestasi Kerja*. Yogyakarta: UGM.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kraimer, M. & Seibert, S. E. 2010. *The Five-Factor Model of Personality and Career Success*. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Lockwood, N.R. 2010. *Employee engagement*. USA: SHRM Research Briefly.
- Malika. 2011. *Paradigma Quality of Work Life*. Yogyakarta: YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn. 2010. *Manajemen Program Pengawasan dan Pengendalian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta PT RajaGrafindo Persada.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.