

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KETERLEKATAN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ANGGOTA INSTANSI X

**Ana Aristiyani¹, Muhammad Chairul Iman Nurdin², Monica Megita Veronica Assa³,
Lucia Rini Sugiarti⁴, Fendy Suhariadi⁵**

Universitas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: nona.anna30@gmail.com, mchairul81@gmail.com, monicamegita11@gmail.com,
riendoe@usm.ac.id dan fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id

Kata kunci:

Work Life Balance,
Perceived Organizational
Support, Kepuasan Kerja,
Keterlekatan Kerja

Keywords:

Work Life Balance,
Perceived
Organizational Support,
Job Satisfaction, Work
Attachment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance, perceived organizational support terhadap keterlekatan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada anggota Instansi X. Responden yang digunakan adalah 45 anggota Instansi X. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Teknik Analisis Regresi Berganda, uji-t, analisis jalur, dan sobel-test. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh positif work life balance terhadap kepuasan kerja (thitung = 2,703, probabilitas (p) = 0,010). (2) Terdapat pengaruh positif perceived organizational support terhadap kepuasan kerja (thitung = 3,435, probabilitas (p) = 0,001). (3) Terdapat pengaruh positif work life balance terhadap keterlekatan kerja (thitung = 5,212, probabilitas (p) = 0,000). (4) Terdapat pengaruh positif perceived organizational support terhadap keterlekatan kerja (thitung = 2,367, probabilitas (p) = 0,023). (5) Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap keterlekatan kerja (thitung = 4,129, probabilitas (p) = 0,000).

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work life balance, perceived organizational support on work engagement through job satisfaction as an intervening variable for members of Agency X. Respondents used were 45 members of Agency X. Research data was collected using a questionnaire. Data analysis was performed using Multiple Regression Analysis Techniques, t-test, path analysis, and sobel-test. Based on the research results it is known that (1) there is a positive effect of work life balance on job satisfaction (tcount = 2.703, probability (p) = 0.010). (2) There is a positive effect of perceived organizational support on job satisfaction (tcount = 3.435, probability (p) = 0.001). (3) There is a positive effect of work life balance on work attachment (tcount = 5.212, probability (p) = 0.000). (4) There is a positive effect of perceived organizational support on work engagement (tcount = 2.367, probability (p) = 0.023). (5) There is a positive effect of job satisfaction on work engagement (tcount = 4.129, probability (p) = 0.000).

PENDAHULUAN

Keterlekatan karyawan dalam pekerjaan adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia bekerja. Seseorang yang berkeinginan bekerja keras dikatakan memiliki keterlekatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, seseorang yang tidak berkeinginan bekerja keras termasuk karyawan berketerlibatan rendah (Robbins, 2012). Keterlekatan kerja yang tinggi akan menjadikan rendahnya *turnover*, mengurangi keterlambatan, dan lebih banyak waktu untuk bekerja (Faslah, 2010). Salah satu instansi pemerintahan yang masih menunjukkan permasalahan kurangnya keterlekatan kerja adalah Instansi X. Kurangnya keterlekatan kerja pada anggota Instansi X berdampak pada tidak terselesaikannya setiap tugas secara optimal.

Permasalahan kurangnya keterlekatan kerja yang dimiliki anggota Instansi X berdampak pada capaian pelaksanaan tugas dari Instansi X, baik pada pelaksanaan giat media social (post informasi) melalui *facebook*, *twitter*, *instagram*, dan *youtube* ataupun pelaksanaan giat liput.

Selama beberapa dekade terakhir terlihat perubahan dramatis dalam tenaga kerja dan kebutuhan karyawan untuk secara efektif mengelola jadwal kerja yang menuntut dan kehidupan pribadi. Penelitian McCrindle Research (dalam Susi dan Jawaharrani, 2011) terhadap 3000 orang Australia menunjukkan bahwa *work life balance* adalah faktor nomor satu dari daya tarik & retensi pekerjaan (bahkan di atas gaji). Sebuah studi di Selandia Baru, yang ditugaskan oleh *Equal Employment Opportunities Trust* pada tahun 2007 menyimpulkan organisasi yang mendorong *work life balance* pada prinsipnya dan dalam praktiknya akan menuai manfaat dari peningkatan keterlekatan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Andriani, 2017) menunjukkan bahwa secara keseluruhan *work life balance* dibutuhkan oleh karyawan dalam menyeimbangkan peran antara bekerja dengan menjalankan kehidupan pribadi. Penerapan *work life balance* tidak hanya sekedar inisiatif dari karyawan dalam mengelola peran, tapi juga memerlukan dukungan dari perusahaan atau organisasi. Apabila karyawan dapat mencapai *work life balance* maka keterlekatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan juga akan meningkat. Begitu juga halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ashtankar, 2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kesejahteraan anggota Polisi di Distrik Nagpur.

Keterlekatan kerja juga terkait dengan faktor *perceived organizational support*. Keterlekatan dalam diri karyawan mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara karyawan dalam pekerjaan dan tempat organisasi ia bekerja. Karyawan menemukan makna pribadi dalam pekerjaannya, bangga dengan apa yang dilakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang dilakukan. Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja, dengan kondisi psikologi yang positif karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan. Dukungan organisasi terhadap karyawan disebut dengan *perceived organizational support*. Karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi akan memberikan dampak positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan (Dwitasari et al., 2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap keterlekatan kerja. POS mampu memberikan pengaruh

Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Anggota Instansi X

yang cukup besar untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja karyawan. Begitu juga halnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mustika & Rahardjo, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel keterlekatan kerja. Adanya anggapan karyawan bahwa perusahaan memberikan jaminan karir masa depan yang baik dan merasa diri mereka berharga dalam perusahaan, akan membuat karyawan merasa bangga bisa bekerja di perusahaan tersebut serta merasakan hubungan yang mendalam dengan pekerjaannya.

Penelitian (Kartikasari, 2018) bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlekatan kerja; serta penelitian (Yalabik et al., 2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keterlekatan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang peneliti merumuskan permasalahan, yaitu “bagaimana meningkatkan keterlekatan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada anggota Instansi X?”.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada anggota Instansi X. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 45 anggota Instansi X. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner yang disusun dengan menurunkan beberapa indikator yang terkait dengan variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan, meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji-t, analisis jalur, sobel-test, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi tentang Keterlekatan Kerja

Rata-rata keterlekatan kerja anggota Instansi X berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 37.36. Keterlekatan kerja yang tergolong tinggi berarti anggota memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Indikator tertinggi terletak pada indikator ketiga, yaitu “Saya bekerja dengan giat” berada pada kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 41. Meskipun rata-rata variabel keterlekatan kerja anggota Instansi X berada pada kategori tinggi, akan tetapi masih terdapat indikator yang berada pada kategori sedang, sehingga keterlekatan kerja masih perlu ditingkatkan..

Antusiasme merupakan indikator terendah dari keterlekatan kerja dengan rata-rata sebesar 33.2 atau dalam kategori sedang. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang menjawab pekerjaan sebagai hal biasa saja, sehingga masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan analisis terhadap pertanyaan terbuka terkait keterlekatan kerja anggota Instansi X, diketahui bahwa keterlekatan kerja terutama terkait dengan rasa antusias anggota dalam penyelesaian tugas masih dirasa kurang. Anggota X merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan pada instansi X yang dirasa kurang menantang. Anggota juga menganggap pekerjaan berjalan dengan monoton dan biasa saja, sehingga semangat yang ditunjukkan berkurang. Kondisi tersebut dapat menjadi permasalahan tersendiri pada instansi X karena kurangnya rasa antusias dalam bertugas dapat berdampak pada capaian hasil pelaksanaan tugas dari anggota instansi X.

Deskripsi tentang Kepuasan Kerja

Rata-rata kepuasan kerja anggota Instansi X berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 29.6. Kepuasan kerja yang tergolong sedang berarti anggota cukup merasakan keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh atau antara kebutuhan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Indikator tertinggi terletak pada indikator kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*), yaitu “Pekerjaan yang saya lakukan membantu perekonomian keluarga” berada pada kategori sedang dengan rata-rata sebesar 30.8. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang menjawab merasa puas dengan gaji yang diterima.

Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*) merupakan indikator terendah dari kepuasan kerja dengan rata-rata sebesar 28.2 atau dalam kategori sedang. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang menjawab jarang dilibatkan dalam pekerjaan oleh pimpinan, merasa kurang puas dengan sosok pimpinan, dan adanya keinginan untuk pindah pada satker lain. Berdasarkan analisis terhadap pertanyaan terbuka terkait kepuasan kerja anggota Instansi X merasa tidak puas terhadap sosok pimpinan pada instansi X kurang dekat dengan anggota. Anggota merasa lebih senang dengan pemimpin pada periode sebelumnya yang lebih mampu membina komunikasi dengan anggota dan memberi semangat kepada anggota ketika mengalami kejenuhan dalam bertugas.

Deskripsi tentang Work Life Balance

Rata-rata *work life balance* berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 36.2. *Work life balance* yang tergolong tinggi berarti anggota Instansi X mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Indikator tertinggi adalah indikator PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), yaitu “Kebahagiaan dalam keluarga semakin meningkatkan semangat dalam bekerja” berada pada kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 41.2. WIPL (*Work Interference with Personal Life*) merupakan indikator terendah dari *work life balance* dengan rata-rata sebesar 31.2 atau dalam kategori sedang. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang menjawab waktu bersama dengan keluarga berkurang karena pekerjaan, pekerjaan tidak kenal waktu karena tetap harus dikerjakan walau di rumah, dan pekerjaan menjadikan anggota kesulitan mengambil peran dalam kegiatan sosialnya. Berdasarkan analisis terhadap pertanyaan terbuka terkait *work life balance* tersebut anggota Instansi X mengeluhkan waktu bersama dengan keluarga yang semakin berkurang ketika pimpinan meminta anggota untuk segera menyelesaikan laporan, meskipun jam tugas telah selesai.

Deskripsi tentang Perceived Organizational Support

Rata-rata *perceived organizational support* berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 33.92. *Perceived organizational support* yang sedang berarti anggota bagian Instansi X menganggap organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan serta memberikan dukungan bagi dalam pelaksanaan tugas. Indikator tertinggi terletak pada indikator kelima, yaitu “Saya bangga dengan penghargaan yang diberikan organisasi atas hasil kerja saya” berada pada kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 35.2. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan merupakan indikator terendah dari *perceived organizational support* dengan rata-rata sebesar 33 atau dalam kategori sedang. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang menjawab keinginan mendapatkan *reward* bila mencapai prestasi tertentu, menganggap dukungan sarana dan prasarana terbatas, serta terpaksa harus menggunakan uang pribadi untuk pelaksanaan tugas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan dengan mendasarkan pada nilai *standardized coefficients* dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 di bawah ini.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 1

Variabel	Persamaan 1		
	Standardized Coefficients Beta	Sig	Ket.
<i>Work life balance</i>	0.295	0.010	<0.05
<i>Perceived organizational support</i>	0.386	0.001	<0.05

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat dibuat persamaan matematis untuk analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y}_1 = 0,295 X_1 + 0,386 X_2$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan kerja

X_1 = *Work life balance*

X_2 = *Perceived organizational support*

1. Nilai koefisien regresi dari variabel *work life balance* pada persamaan 1 sebesar 0,295 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila *work life balance* mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kepuasan kerja akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel *perceived organizational support* pada persamaan 1 sebesar 0,386 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila *perceived organizational support* mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kepuasan kerja akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Variabel	Persamaan 2		
	Standardized Coefficients Beta	Sig	Ket.
<i>Work life balance</i>	0.378	0,000	<0.05
<i>Perceived organizational support</i>	0.185	0,023	<0.05
Kepuasan kerja	0.394	0.000	<0.05

Sumber: Data Primer, yang Telah Diolah

Dari tabel 2 tersebut dapat dibuat persamaan matematis untuk analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y}_2 = 0,378 X_1 + 0,185 X_2 + 0,394 Y_1$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Keterlekatan kerja pada anggota Instansi X

X_1 = *Work life balance*

X_2 = *Perceived organizational support*

1. Nilai koefisien regresi dari variabel *work life balance* pada persamaan 2 sebesar 0,378 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila *work life balance* mengalami peningkatan satu satuan,

Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Anggota Instansi X

maka nilai keterlekatan kerja pada anggota Instansi X akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.

2. Nilai koefisien regresi dari variabel *perceived organizational support* pada persamaan 2 sebesar 0,185 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila *perceived organizational support* mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai keterlekatan kerja pada anggota Instansi X akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja pada persamaan 2 sebesar 0,394 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai keterlekatan kerja pada anggota Instansi X akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis uji parsial persamaan I dan persamaan II dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 3 Uji Parsial/Uji-t Persamaan 1

Variabel	Persamaan 1		
	t-hitung	Sig	Konfirmasi Hipotesis
WLB	2.703	0.010	Hipotesis Diterima
POS	3.435	0.001	Hipotesis Diterima

1. Hasil pengujian hipotesis variabel *work life balance* diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,703 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($< 0,05$). Nilai t tabel sebesar 2,0195. Nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($2,703 > 2,0195$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja atau **H1 diterima**.
2. Hasil pengujian hipotesis variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.435 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Nilai t tabel sebesar 2,0195. Nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($3.435 > 2,0195$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja atau **H2 diterima**.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear sederhana (uji parsial/uji-t) pada persamaan 2 dapat dilihat pada tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4 Uji Parsial/Uji-t Persamaan 2

Variabel	Persamaan 2		
	t-hitung	Sig	Konfirmasi Hipotesis
WLB	5.212	0,000	Hipotesis Diterima
POS	2.367	0,023	Hipotesis Diterima
Kepuasan kerja	0.394	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer, yang Telah Diolah

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel *work life balance* diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai t tabel sebesar 2,0195. Nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($5.212 > 2,0195$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap keterlekatan kerja anggota Instansi X atau **H4 diterima**.

Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Anggota Instansi X

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.367 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 (< 0,05). Nilai t tabel sebesar 2,0195. Nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel (2.367 > 2,0195) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap keterlekatan kerja anggota Instansi X atau **H5 diterima**.
3. Pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.129 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai t tabel sebesar 2,0195. Nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel (4.129 > 2,0195) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlekatan kerja anggota Instansi X atau **H7 diterima**.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi	
<i>Adjusted R Square</i>	
Persamaan Regresi I	
<i>Work life balance</i>	0,513
<i>Perceived organizational support</i>	
Persamaan Regresi II	
<i>Work life balance</i>	0,818
<i>Perceived organizational support</i>	
Kepuasan kerja	

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.19 menunjukkan besarnya koefisien determinasi berganda (*Adjusted R²*) pada persamaan I sebesar 0.513, sedangkan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R²*) pada persamaan II sebesar 0,818. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 51.3% besarnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari *work life balance*, dan *perceived organizational support*. Sedangkan pada persamaan regresi II sebesar 81,8% besarnya keterlekatan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari *work life balance*, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja. Total pengaruh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung Error term (unsur gangguan/kesalahan pengganggu)

$$\begin{aligned}
 e_1 &= \sqrt{1 - (R_1)^2} \\
 &= \sqrt{1 - (0.513)^2} \\
 &= \sqrt{0.736831} \\
 &= 0.858
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 e_2 &= \sqrt{1 - (R_2)^2} \\
 &= \sqrt{1 - (0.818)^2} \\
 &= \sqrt{0.330876} \\
 &= 0.575
 \end{aligned}$$

- 2) Total R²

$$\begin{aligned}
 &= 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2 \\
 &= 1 - (0.858)^2 - (0.575)^2 \\
 &= 1 - 0,243
 \end{aligned}$$

= 0,757

Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa 75,7% keterlekatan kerja anggota *Instansi X* dapat dijelaskan oleh *work life balance*, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja.

Uji Mediasi Sobel Test

1. Berdasarkan perhitungan sobel test, Nilai Z (2.25198) > 1,96 (nilai Z mutlak), sehingga kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work life balance* dengan keterlekatan kerja anggota Instansi X.

Berdasarkan perhitungan sobel test, Nilai Z (2.63402) > 1,96 (nilai Z mutlak), sehingga kepuasan kerja memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan keterlekatan kerja anggota Instansi X.

Pembahasan

***Work Life Balance* Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika *work life balance* semakin tinggi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. *Work life balance* yang dirasakan anggota Instansi X karena dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, akan meningkatkan kepuasan kerja anggota Instansi X. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ganapathi & Abu-Shanab, 2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan, dkk (2017) yang juga menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rene & Wahyuni, 2018) bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta.

***Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika *perceived organizational support* semakin baik, maka kepuasan kerja anggota Instansi X semakin meningkat. Teori dukungan organisasi beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan *rewards* atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres (Eisenberger et al., 2020). *Perceived organizational support* yang positif dari anggota Instansi X yang ditandai dengan adanya anggapan bahwa organisasi telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Paillé et al., 2010) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Han et al., 2019) mengungkapkan pula bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari (Christian, 2015) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2015) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan-dukungan yang diberikan oleh organisasi

Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Anggota Instansi X

memiliki peran penting untuk membangun rasa puas para karyawan. Jika dukungan organisasi dirasa positif maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Penelitian yang dilakukan Aswin dan (Aswin & Rahyuda, 2017) menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali.

Work Life Balance Berpengaruh Positif terhadap Keterlekatan Kerja Anggota Bid Humas Polda Jateng

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap keterlekatan kerja anggota Instansi X. Artinya, jika *work life balance* semakin baik, maka keterlekatan kerja anggota Instansi X semakin meningkat. Hal tersebut berarti bahwa terpenuhinya *work life balance* yang pada anggota Instansi X, dapat semakin meningkatkan keterlekatan kerja anggota Instansi X. Menurut studi yang dilakukan oleh (Mohd et al., 2016), menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah *reward*, lingkungan kerja, dan *work life balance*. Menurut (Greenhaus et al., 2003) karyawan yang mencapai *work life balance* akan memiliki tingkat stres yang rendah ketika menjalankan berbagai peran, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari (Saputri et al., 2021) pada karyawan generasi X dan Y di Indonesia dan penelitian (Sarikit, 2017) pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, menemukan bahwa *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan. Penelitian yang dilakukan (Larasati, 2018) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *work life balance* terhadap keterlekatan kerja pada Generasi Milenial. (Andriani, 2017) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan, sedangkan secara parsial terdapat tiga variabel yaitu PLIW, WIPL dan PLEW yang berpengaruh positif terhadap keterlekatan karyawan.

Perceived Organizational Support Berpengaruh Positif terhadap Keterlekatan Kerja Anggota Bid Humas Polda Jateng

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap keterlekatan kerja anggota instansi X. Artinya, jika *perceived organizational support* semakin baik, maka keterlekatan kerja anggota Instansi X semakin meningkat. Hal tersebut berarti adanya anggapan bahwa organisasi telah memberikan dukungan bagi pelaksanaan tugas, maka dapat menjadikan anggota Instansi X dengan sendirinya menunjukkan keterlekatan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Mustika & Rahardjo, 2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel *employee engagement*. Sejalan dengan penelitian tersebut adalah temuan dari (Wahab et al., 2017) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Begitu juga penelitian (Dwitasari et al., 2015) yang menemukan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Anggota X yang merasakan adanya dukungan organisasi akan memberikan dampak positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan, yaitu semakin menunjukkan keterlekatan kerja.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Keterlekatan Kerja Anggota Instansi X

Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Anggota Instansi X

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlekatan kerja anggota Instansi X. Artinya, jika kepuasan kerja semakin baik, maka keterlekatan kerja anggota Instansi X semakin meningkat. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja (Affini dan Surip, 2018). Tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya dapat semakin meningkatkan keterlekatan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang diutarakan oleh Abraham (Widjaja, 2014) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan pendahuluan dari *employee engagement*. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Affini dan Surip (2018), dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan (Katili & Hutami, 2017) menemukan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *employee engagement*. Begitu juga penelitian yang dilakukan (Sentano et al., 2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pengajar dan karyawan di Yayasan Pendidikan “X” Bandung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut. Pertama, terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja anggota Instansi X. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work life balance*, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja anggota Instansi X. kedua, Terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja anggota Instansi X. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja anggota Instansi X. ketiga, Terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap keterlekatan kerja anggota Instansi X. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work life balance*, maka akan semakin tinggi pula keterlekatan kerja anggota Instansi X. Keempat, Terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap keterlekatan kerja anggota Instansi X. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, maka akan semakin tinggi pula keterlekatan kerja anggota Instansi X. Kelima, Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap keterlekatan kerja anggota Instansi X. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula keterlekatan kerja anggota Instansi X.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, P. (2017). *Pengaruh Dimensi-dimensi Work life balance terhadap Keterlekatan Karyawan Generasi X dan Y di Indonesia*.
- Ashtankar, O. M. (2016). Analysis of the impact of work life balance on wellbeing of police department employees of Nagpur district. *International Journal of Applied Research*, 2(5), 380–383.
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. Udayana University.
- Christian, L. Y. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situational Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Buku Uranus. *Agora*, 3(1), 442–449.

Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Anggota Instansi X

- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widayari, S. D. (2015). Pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap work engagement. *Mediapsi*, 1(1), 40–50.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124.
- Faslah, R. (2010). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 8(2), 146–151.
- Ganapathi, P., & Abu-Shanab, E. A. (2020). Customer satisfaction with online food ordering portals in Qatar. *International Journal of E-Services and Mobile Applications (IJESMA)*, 12(1), 57–79.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Han, S., Chen, H., Stemn, E., & Owen, J. (2019). Interactions between organisational roles and environmental hazards: the case of safety in the Chinese coal industry. *Resources Policy*, 60, 36–46.
- Kartikasari, M. P. N. (2018). Pengaruh Talent Management Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Terhadap Employee Engagement Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 559–566.
- Katili, P. B., & Hutami, A. W. S. (2017). Analisis Pengaruh Employee Competence, Job Satisfaction, Dan Employee Engagement Terhadap Employee Performance. *Journal Industrial Servicess*, 3(1a).
- Larasati, D. P. (2018). *Pengaruh work life balance terhadap employee engagement pada generasi milenial*. University of Muhammadiyah Malang.
- Mohd, I. H., Shah, M. M., & Zailan, N. S. (2016). How work environment affects the employee engagement in a telecommunication company. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*.
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1).
- Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41–58.
- Putra, R. G., Bastari, M. V., & Kartika, E. W. (2015). Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(1), 191–202.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Robbins, S. P. (2012). Organisasi, Perilaku. *Jakarta: Salemba Empat*.

Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Anggota Instansi X

- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–91.
- Sentano, P. D., Arijanto, S., & Yuniati, Y. (2016). Peningkatan Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Pengajar dan Karyawan di Yayasan Pendidikan “X” Bandung. *Reka Integra*, 4(1).
- Wahab, R. M. A., Nasri, F. A. M., & Abidin, I. Z. Z. (2017). Kesan Penyimpanan Sampel Air Liur Terhadap Kualiti DNA Genom. *Sains Malaysiana*, 46(6), 909–910.
- Widjaja, J. (2014). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Financial Performance Melalui Employee Engagement dan Competitive Advantage Sebagai Intervening Variable Pada Perusahaan Retail Publik di Surabaya. *Business Accounting Review*, 2(2), 99–110.
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(3), 248–265.



This Work is Licensed a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License