

Pengaruh Motivasi Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi

Sheila Arinda,¹Juddy Prabowo²

Program Studi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani (UNJANI)^{1,2}

sheilaarinda_21p210@mn.unjani.ac.id, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

ABSTRACT

The most important thing for an institution is human resource management. Good job satisfaction will have a positive impact on the institution, in improving employee job satisfaction by observing employee work motivation and work-life balance. From the findings of the data on tardiness and absenteeism, it can be seen that there is a high rate of unexplained absenteeism among employees in the finance department of the Cimahi City DPRD Secretariat. This investigation purposes to identificate how much work-life balance and work motivation, both separately and together, impact employees' job satisfaction in the Cimahi City DPRD Secretariat's non-civil servant financial separation. This is a quantitative study with respondents being all 33 non-civil servant employees in the finance department of the Cimahi City DPRD Secretariat. Questionnaires with a semantically distinct scale for measurements were employed for gathering data, and SPSS version 27 was utilized as a data processing tool for descriptive and associative methods of data analysis. Both work motivation and work-life balance have a favorable impact on employee job satisfaction, according to the findings of this study. Additionally, the job satisfaction of non-ASN finance department employees at the Cimahi City DPRD Secretariat is influenced by both work motivation and work-life balance at the same time.

Keywords: *Work Motivation, Work Life Balance, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Hal terpenting bagi sebuah instansi adalah manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang baik akan menimbulkan efek positif bagi instansi, dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengamati motivasi kerja dan *work life balance* karyawan dalam bekerja. Dari hasil data keterlambatan dan data mangkir dapat diketahui bahwa tinggi nya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan pada karyawan bagian keuangan Sekretariat DPRD Kota Cimahi. Studi ini dilaksanakan guna menganalisis implikasi dari variabel motivasi kerja serta keseimbangan kehidupan kerja pada tingkat kepuasan kerja pada pegawai Non ASN di bagian keuangan Sekretariat DPRD Kota Cimahi, baik dalam konteks parsial ataupun dengan cara simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan populasi studi mencakup seluruh pegawai Non ASN di unit tersebut yang berjumlah 33 individu. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, di mana instrumen pengukuran menggunakan skala *semantic differential*. Proses analisis data dilakukan melalui pendekatan deskriptif dan asosiatif, dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 27 sebagai sarana pengolahan data.

Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja pada kepuasan kerja, demikian pula *work life balance* menunjukkan kontribusi positif pada kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti secara signifikan menimbulkan pengaruh pada tingkat kepuasan kerja pegawai Non ASN di bagian keuangan Sekretariat DPRD Kota Cimahi.

Kata kunci: Motivasi Kerja, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi adalah sebuah proses strategis yang melibatkan beragam aspek, mencakup struktur kelembagaan, kualitas sumber daya manusia, mekanisme pelayanan publik, serta rancangan sistem dan prosedur operasional yang dikembangkan dan diimplementasikan oleh birokrasi itu sendiri. Dalam hidup kenegaraan, keberadaan birokrasi yang mampu beroperasi secara efektif dan efisien memiliki posisi krusial. Sebagai instrumen utama dalam penyelenggaraan pemerintahan, birokrasi memainkan peranan signifikan dalam pengelolaan aset milik publik, pemberian layanan kepada masyarakat, sekaligus menjadi aktor penentu dalam perumusan arah kebijakan pembangunan nasional. **(Rustam, 2021:38)**.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai pemerintahan daerah mempunyai fungsi membentuk Perda kabupaten/kota, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan **(Pasal 149 ayat 1 UU No. 23 Tahun 2014)**.

Upaya-upaya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya diperlukan pengelolaan SDM yang tepat **(Dompak & Permatasari, 2021)**. Sumber daya manusia wajib dikelola secara baik oleh perusahaan agar dapat memberikan keikutsertaan dalam pekerjaan yang optimal, satu dari beberapa hal yang wajib menjadi pusat perhatian perusahaan atau suatu organisasi ialah kepuasan kerja para karyawan **(Sinaga & Husyani, 2021)**.

Kepuasan kerja merupakan cerminan akan apa yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berkaitan dengan tingginya tingkat absensi karyawan **(Akhmal et al, 2018)**. Motivasi paling besar ialah motivasi yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut **(Lim,2017)**.

Berdasarkan hasil pra survei pada Kantor DPRD Kota Cimahi diperoleh informasi mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan bagian keuangan dari bulan Mei-Oktober 2024, dimana rekap data keterlambatan karyawan terbilang cukup tinggi. Hal tersebut dapat menjadi sebuah indikasi dimana terdapat ketidakpuasan yang dirasakan karena timbulnya motivasi yang rendah untuk bekerja. Untuk lebih jelasnya tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Rekap Data Keterlambatan Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi Tahun 2024

NO	BULAN	KETERLAMBATAN
1.	Mei	9

2.	Juni	10
3.	Juli	13
4.	Agustus	15
5.	September	9
6.	Oktober	8
JUMLAH		64

Sumber: Bagian Tata Usaha Sekretariat DPRD Kota Cimahi 2024

Berdasarkan tabel 1.dapat dilihat dari data yang diperoleh dapat menunjukkan adanya keterlambatan karyawan sebanyak 64 kali. Hal ini perlu menjadi perhatian, apakah keterlambatan dalam bekerja sebab terdapat suatu urusan yang tidak dapat ditinggalkan atau hanya menjadi alasan oleh karyawan untuk keterlambatan. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat kemungkinan keterlambatan pada karyawan merupakan fenomena adanya ketidakpuasan kerja dan penurunan motivasi kerja yang dialami karyawan.

Menurut **Mangkunegara, (2017 : 117)** pekerja akan merasakan kepuasan pada saat bekerja jika aspek-aspek profesional dan aspek-aspek dirinya memberikan dukungan dan sebaliknya apabila beberapa aspek tersebut tidaklah mendukung, karyawan akan merasakan ketidakpuasan.

Linear dengan riset dari **Prayogi (2020)**, jika pekerja telah termotivasi, tentunya akan berdampak baik pada suasana pada saat bekerja dan pegawai lebih antusias dalam melaksanakan pekerjaannya dan timbul perasaan semangat pada pekerjaan. Selaras pula dengan penelitian **Wijasih, dkk (2020)** bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting terhadap kepuasan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan notabene puas dengan pekerjaannya, begitu pun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai perasaan yang positif mengenai pekerjaan mereka (**Fajriyanti et.al. 2019**).

Di antara beberapa faktor penting yang menimbulkan pengaruh kepuasan kerja karyawan yaitu *work life balance*. Kepuasan kerja muncul karena adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Work life balance* ialah kapasitas individu untuk melakukan penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dan keluarganya (**Schermerhorn, 2005**).

Hal ini selaras dengan survei dari **Mujib (2023)** mengungkapkan bahwasanya ada tiga hal yang diminta karyawan terhadap perusahaan/instansi agar dapat bekerja dengan baik di antaranya: *work life balance*, pengembangan karir, dan kompensasi yang adil. Perusahaan/instansi juga perlu menyadari hal ini karena karyawan bukan hanya mempunyai tanggung jawab pekerjaan akan namun juga tanggung jawab pribadi seperti keluarga.

Dalam praktiknya, seorang karyawan memiliki keahlian, semangat kerja, dan kehidupan yang berbeda-beda menurut harapan perusahaan. Karena dalam suatu perusahaan/instansi ada orang-orang dengan latar belakang hidup yang beragam

satu dengan lainnya dan mungkin tidak sesuai dengan tujuan perusahaan/instansi. Oleh sebab itu, perusahaan/instansi harus melihat pekerjaan yang ditanggungkan kepada karyawannya dengan mempertimbangkan *work life balance* yang mereka alami.

Pada Sekretariat DPRD Kota Cimahi diperoleh informasi mengenai *work life balance* yang tertera pada data keterlambatan sebagai di bawah ini:

Tabel 2. Rekap Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi Tahun 2024

NO	BULAN	KETERANGAN
1.	Mei	6 kali
2.	Juni	11 kali
3.	Juli	7 kali
4.	Agustus	14 kali
5.	September	4 kali
6.	Oktober	5 kali
TOTAL		47 kali

Sumber: Arsip Tata Usaha Sekretariat DPRD Kota Cimahi 2024

Berdasarkan tabel 2 mengenai data ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan Bagian Keuangan Non ASN DPRD Kota Cimahi diketahui bahwa dari bulan Mei-Oktober 2024 banyaknya karyawan yang mangkir sebanyak 47 kali, hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya masalah pribadi yang berbenturan dengan jadwal kerja sehingga perlu dipertimbangkan sebagai penyebab tingginya angka ketidakhadiran.

Work life balance ialah kapasitas pekerja dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. *Work life balance* berdasarkan pendapat **Hudson (2005)**, yakni tingkat kepuasan yang memiliki keterkaitan dengan peran ganda pada hidup individu yang berkaitan dengan hidup pekerjaan dan pribadi.

Konsep *work-life balance* terepresentasikan dalam minimnya konflik yang timbul akibat pelaksanaan berbagai peran individu, disertai adanya manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan peran-peran tersebut (**Frone, 2003**). Peran organisasi, baik perusahaan maupun instansi, memiliki signifikansi strategis dalam mendorong terbentuknya keseimbangan antara ranah kerja dan kehidupan personal karyawan. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya oleh **Sukur et al (2022)** dan **Lestari dan Rahardianto (2021)** menunjukkan *work life balance* terbukti memberikan efek positif pada kepuasan kerja para pegawai. Hal ini linear dengan studi **Sarah et.al (2022)** mengungkapkan bahwasanya *work-life balance* menimbulkan dampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. **Firda et.al (2021)** juga mengungkapkan *work-life balance* menimbulkan dampak positif pada kepuasan kerja.

Merujuk pada uraian fenomena yang diuraikan, maka fokus tujuan dari studi ini yaitu:

1. Untuk mengidentifikasi motivasi kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPD Kota Cimahi.
2. Untuk menganalisis *work life balance* karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPD Daerah Kota Cimahi
3. Untuk mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Daerah Kota Cimahi
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN DPRD Kota Cimahi baik dalam konteks parsial maupun simultan.

TINJUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Motivasi menjadi satu dari beberapa faktor utama yang menimbulkan pengaruh tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi penting tidak hanya untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi tetapi juga untuk pertumbuhan pribadi yang dialami karyawan. Menurut **Robbins (2016:201)** dapat dipahami sebagai kesiapan individu dalam mengerahkan tingkat usaha optimal demi meraih sasaran organisasi, di mana intensitas usaha tersebut dipengaruhi oleh kapasitas individu dalam memenuhi kebutuhan pribadinya. Dalam pandangan **Hasibuan (2012:143)** motivasi kerja diartikan sebagai proses pemberian kekuatan pendorong yang mampu membangkitkan kemauan seseorang untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, serta berintegrasi secara maksimal demi tercapainya kepuasan kerja. Sementara itu, **Sigian (2018:290)** mengklasifikasikan elemen-elemen yang termasuk dalam kategori faktor intrinsik sebagai berikut:

1. “Keberhasilan/prestasi (*Achievement*)
2. Pengakuan (*Recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan potensi individu (*Advancement*)”

Work Life Balance

Work life balance dimaknai sebagai kondisi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan pendapat **Schermerhorn (2005)** *Work life balance* ialah strategi individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarganya, Sementara berdasarkan pendapat **Fisher (2009)**, *Work life balance* dimaknai sebagai upaya yang dilaksanakan oleh seseorang guna mendukung penyeimbangan dua peran ataupun lebih yang dijalani. Berdasarkan pendapat **Greenhaus, et.al (2003)** mengungkapkan bahwasanya *work life balance* terdiri dari beberapa aspek di bawah ini:

1. “*Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)”

Kepuasan Kerja

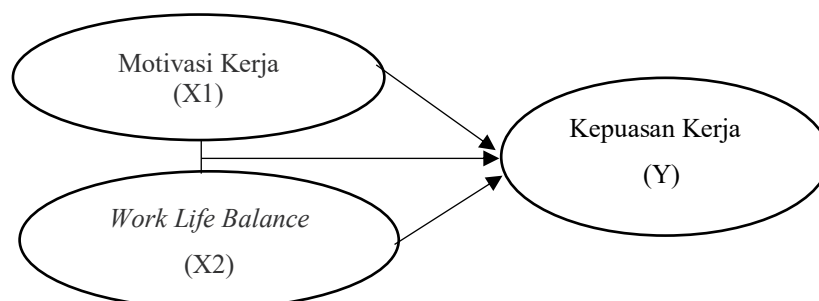
Berdasarkan pendapat **Hasibuan (2017:202)**: Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi emosional yang positif yang muncul dari individu kepada pekerjaannya. Keadaan ini tercermin melalui indikator moral kerja yang tinggi, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta pencapaian kinerja yang optimal. Pengalaman kepuasan tersebut dapat dirasakan baik di lingkungan pekerjaan, di luar konteks pekerjaan, maupun sebagai hasil interaksi antara keduanya, sementara **Sudaryo (2018)** mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja merepresentasikan perasaan tentang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan menurut ekspektasi dengan imbalan dari instansi maupun sikap emosional yang menyenangkan serta cinta terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat **Mangkunegara (2017:118)**. Terdapat sejumlah indikator dari kepuasan kerja berisikan:

1. “Perputaran karyawan (*turnover*)
2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja
3. Usia
4. Tingkat Pekerjaan
5. Ukuran Organisasi Perusahaan”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Partisipan pada studi ini sejumlah 33 orang karyawan Non-ASN yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Cimahi yang memiliki masa kerja setidaknya 2 tahun. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala *semantic differential*, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan instrumen berupa kuesioner. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif. Untuk melakukan uji kelayakan instrumen, dipergunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data mencakup uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang dilakukan dengan dukungan perangkat lunak SPSS versi 27.

Model penelitian yang menggambarkan pengaruh motivasi kerja dan *work life balance* pada kepuasan kerja disajikan secara skematis pada Gambar 1:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi

Berdasarkan paradigma di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan seperti berikut:

- H1: Motivasi kerja menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi.
- H2: *Work life balance* menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi.
- H3: Motivasi Kerja dan *Work life balance* menimbulkan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi.

Dalam analisis deskriptif, kriteria yang digunakan bertujuan guna memberikan Gambaran yang jelas serta komprehensif terkait dengan hubungan antar variabel yang diteliti, Sementara kriteria untuk melaksanakan analisis deskriptif seperti di bawah ini:

Tabel 3. Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja

INTERVAL	MOTIVASI KERJA	WORK LIFE BALANCE	KEPUASAN KERJA
1,00 - 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Seimbang	Sangat Tidak Puas
1,81 - 2,60	Rendah	Tidak Seimbang	Tidak Puas
2,61 - 3,40	Sedang	Cukup	Cukup Puas
3,41 - 4,20	Tinggi	Seimbang	Puas
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Seimbang	Sangat Puas

Kuesioner penelitian yang digunakan sudah melalui uji yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Koefisien determinasi dipergunakan dalam memperhitungkan seberapa baik model menguraikan variasi pada variabel terikat (**Ghozali, 2018**). Nilai R^2 yang kecil ataupun mendekati nol, artinya variabel tidak terikat berkemampuan terbatas untuk menguraikan variasi variabel terikat. Sementara, nilai R^2 yang tinggi menjadi indikasi bahwasanya variabel tidak terikat mampu menerangkan variasi variabel terikat dengan baik. Di bawah ini pedoman interpretasi dari koefisien determinasi:

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi
81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Fitriainingsih & Budiansyah (2019)

A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada masing-masing variabel motivasi kerja, *work life balance* dan kepuasan kerja dinilai valid sebab nilai r hitung mengindikasikan validitas yang memadai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349).

B. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel, maka didapat hasil yaitu:

Tabel 5 . Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH,S ALPHA	KETENTUAN	KETERANGAN
X1	0,899	0,6	RELIABEL
X2	0,917	0,6	RELIABEL
Y	0,899	0,6	RELIABEL

Sumber: Data olahan SPSS versi 27, Diolah Kembali, 2025

Merujuk pada tabel 5 diidentifikasi bahwasanya variabel motivasi kerja (X1), *work life balance* (X2) dan kepuasan kerja (Y) dianggap reliabel sebab nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

C. Uji Asumsi Klasik

Pra pelaksanaan uji regresi linier berganda, terlebih dulu dilaksanakan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas yang memberikan hasil seperti di bawah ini:

1. Uji Normalitas

Data riset dinilai berdistribusikan secara normal sebab hasil uji normalitas mengindikasikan nilai sebesar $0,200 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Diidentifikasi bahwa hasil uji ini mengindikasikan bahwasanya tidak terjadi gejala multikolinearitas, dengan nilai *tolerance* masing-masing dalam angka $0,189 > 0,10$ dan nilai VIF dalam angka $5,290 < 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji ini mengindikasikan taraf signifikan teruntuk variabel motivasi kerja (X1) dalam angka $0,055 > 0,05$ dan variabel *work life balance* (X2) dalam angka $0,074 > 0,05$. Hal ini artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi

Tabel 6. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi

INDIKATOR	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Keberhasilan/ prestasi	2,97	Sedang
Pengakuan	2,85	Sedang
Pekerjaan itu sendiri	3,24	Sedang
Tanggung jawab	2,86	Sedang
Pengembangan potensi individu	2,71	Sedang
TOTAL SKOR RATA-RATA	2,97+2,85+3,24+2,86+2,71/5 = 2,93	
Kriteria	Sedang	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025

Tabel 6 mengindikasikan kriteria motivasi kerja Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi menurut analisis deskriptif yang telah dilaksanakan mengindikasikan bahwasanya bahwa skor rata-rata pada variabel motivasi kerja dala konteks menyeluruh yaitu 2,93 yang artinya motivasi kerja pada Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi termasuk berkriteria **sedang**. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya termotivasi pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu instansi perlu mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan motivasi intrinsik dalam diri karyawannya.

2. Tanggapan Responden Terhadap *Work Life Balance* pada Karyawan Bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi

Tabel 7. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel *Work Life Balance* Karyawan Bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Keseimbangan waktu	2,95	Cukup seimbang
Keseimbangan keterlibatan	2,97	Cukup seimbang
Keseimbangan kepuasan	3,33	Cukup seimbang
TOTAL SKOR RATA-RATA	2,95+2,97+3,33/3=3,08	
Kriteria	Cukup Seimbang	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan kriteria *work life balance* pada Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi menurut analisis deskriptif yang telah dilaksanakan mengindikasikan bahwasanya skor rata-rata pada variabel *work life balance* dalam konteks menyeluruh yaitu 3,08 yang artinya *work life balance* pada Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi berkriteria **cukup seimbang**. Hal ini berperan sebagai indikasi bahwasanya karyawan bagian keuangan Sekretariat DPRD Kota Cimahi merasa bahwa waktu, keterlibatan dan kepuasan kerja mereka di kelola dengan baik. Sehingga mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Untuk memastikan karyawan bagian keuangan Sekretariat DPRD Kota Cimahi tetap termotivasi dan produktif, instansi dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance*.

3. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi

Tabel 8. Total Rata-rata terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi

INDIKATOR	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Perputaran karyawan	3,33	Rendah
Tingkat ketidakhadiran	3,58	Rendah
Tingkat pekerjaan	3,33	Cukup
Ukuran tingkat organisasi	3,15	Cukup
TOTAL SKOR RATA-RATA	$3,33+3,48+3,33+3,15/4= 3,35$	
Kriteria	Cukup Puas	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2025

Merujuk pada tabel 6 diketahui kriteria kepuasan kerja Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi menurut analisis deskriptif yang telah dilaksanakan mengindikasikan bahwasanya skor rata-rata pada variabel kepuasan kerja keseluruhan yaitu 3,35 yang artinya kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Kota Cimahi tergolong dalam kriteria **cukup puas**. Hal ini mengindikasikan bahwasanya Karyawan Bagian Keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi telah merasakan kepuasan saat bekerja.

B. Analisis Asosiatif

Uji Regresi Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Standardized Coefficients
		B
	(Constant)	.138
1	Motivasi Kerja (X1)	.667
	<i>Work Life Balance</i> (X2)	.324

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data olahan SPSS Versi 27

Menurut tabel 9 rumus regresi berganda yang didapat menurut informasi yang ada dalam tabel:

$$Y = 0,138 + 0,667X1 + 0,324X2$$

Persamaan regresi berganda ini dapat dinyatakan seperti di bawah ini:

1. Nilai konstanta sejumlah 0,138 menunjukkan jika variabel motivasi kerja (X1) dan *work life balance* (X2) memiliki nilai nol, maka variabel kepuasan kerja memiliki nilai 0,138.
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai sejumlah 0,667 yang berarti ditemukan pengaruh 66,7% pada variabel motivasi kerja pada kepuasan kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwasanya motivasi kerja dalam konteks parsial menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh **tinggi**.
3. Koefisien regresi untuk variabel *work life balance* memiliki nilai sejumlah 0,324 yang berarti terdapat pengaruh 32,4% pada variabel *work life balance* pada kepuasan kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwasanya *work life balance* secara parsial menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh **cukup berarti**.

Uji Determinasi

Dalam memperhitungkan kapasitas model untuk mengungkapkan variabel terikat, variabel tidak terikat semakin lemah jika nilai *R Square* mendekati 0. Jika *R Square* mendekati 1 maka menjelaskan hubungan yang kuat dengan variabel terikat, dapat diamati dalam tabel:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.935	.86586

^a Predictors: (Constant), Work Life Balance (X2), Motivasi Kerja (X1)
^b Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS versi 27

Nilai Koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,939 pada tabel mengindikasikan pengaruh gabungan antara motivasi kerja dan *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi. Hal ini diartikan variabel motivasi kerja dan *work life balance* menimbulkan pengaruh pada variabel kepuasan kerja sebesar 93,9% termasuk ke dalam kriteria pengaruh **tinggi**. Sementara 6,1% mendapat dampak dari faktor lainnya yang tidak termasuk pada studi. Hal ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang mungkin berkontribusi pada kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Sebelum pelaksanaan uji dalam konteks parsial, terlebih dahulu mencari df (*degree of freedom*) untuk mengamati nilai t_{tabel} . Df yang dipergunakan dalam riset ini adalah $33 - 2 - 1 = 30$, sehingga nilai t_{tabel} yang dipergunakan adalah 1,697. Hasil pengukuran dapat diamati dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Parsial

VARIABEL	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	KETERANGAN
X1	6,451	1,697	.001	0,05	Signifikan
X2	3,137	1,697	.004	0,05	Signifikan

Sumber: Data olahan SPSS versi 27

Menurut data dalam tabel 11 tersebut, hasil analisis data uji parsial mengindikasikan bahwasanya variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} dalam angka $6,451 > 1,697$, dengan angka signifikan sejumlah $0,001 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang menjadi indikasi bahwasanya motivasi kerja menimbulkan pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Dapat dianggap bahwasanya semakin kuat motivasi kerja, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin mengalami peningkatan.

Sementara itu, variabel *work life balance* mempunyai nilai t_{hitung} dalam angka $3,137 > 1,697$ dengan angka signifikan dalam angka $0,004 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *work life balance* menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan kerja. Artinya, semakin seimbang *work life balance* dari karyawan, berbanding lurus dengan pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dipergunakan dalam mengevaluasi pengaruh dengan cara simultan antara variabel motivasi kerja dan *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi. Berdasarkan hasil uji simultan dengan mempergunakan SPSS 27 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 232,564. Dengan menentukan F_{tabel} terlebih dahulu, yaitu $33 - 2 - 1 = 30$, maka F_{tabel} yang dipergunakan adalah 3,32. Hasil pengukuran dapat diamati dalam tabel:

Tabel 12. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.716	2	174.358	232.564	.001 ^b
	Residual	22.492	30	.750		
	Total	371.208	32			

a *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja (Y)

b *Predictors:* (Constant), *Work Life Balance* (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data olahan SPSS versi 27

Merujuk pada tabel 12, hasil analisis statistik melalui uji simultan (uji F) mengindikasikan bahwasanya nilai F_{hitung} dalam angka $232,564 > 3,32$ (F_{tabel}) dengan angka signifikansi dalam angka $0,01 < 0,05$. Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi kerja dan *work life balance* dengan cara simultan menimbulkan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi. Kesimpulannya adalah jika motivasi kerja dan *work life balance* meningkat maka kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi juga akan mengalami peningkatan. Dapat dikatakan bahwasanya semakin baik motivasi kerja dan *work life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Di bawah ini merupakan sejumlah hasil yang diperoleh dari hasil penelitian serta pembahasan terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan *work life balance* pada kepuasan kerja bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi:

1. Tanggapan responden mengenai pada motivasi kerja pada karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi termasuk ke dalam kriteria **sedang**, dengan poin 2,93 dimana sub variabel tertinggi yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*) kemudian sub variabel paling rendah yaitu pengembangan potensi individu (*advancement*).
2. Tanggapan responden pada *work life balance* pada karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi termasuk ke dalam kriteria **cukup seimbang**, dengan poin 3,08 yang mana sub variabel paling tinggi

yaitu keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) kemudian sub variabel paling rendah yaitu keseimbangan waktu (*time balance*).

3. Kepuasan Kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi termasuk ke dalam kriteria **cukup puas** dengan poin 3,35 dengan sub variabel paling tinggi yaitu tingkat ketidakhadiran (absen) dengan kriteria rendah kemudian sub variabel paling rendah adalah tingkat organisasi.
4. Pengaruh motivasi kerja dan *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi baik dalam konteks parsial maupun simultan:
 - a. Motivasi Kerja menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi dengan kriteria **sedang**.
 - b. *Work Life Balance* menimbulkan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi dengan kriteria pengaruh cukup **seimbang**.
 - c. Kepuasan kerja karyawan bagian keuangan Non ASN Sekretariat DPRD Kota Cimahi mendapat pengaruh dari motivasi kerja dan *work life balance* dengan kriteria pengaruh **cukup puas**.

Saran

Mengacu pada hasil Kesimpulan yang sudah dipaparkan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan sejumlah saran serta juga menjadi bahan pertimbangan kepada instansi dan peneliti berikutnya. Beberapa saran ataupun masukan dari peneliti yakni:

1. Saran untuk Sekretariat DPRD Kota Cimahi:
 - a. Berdasarkan analisis motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kota Cimahi, sub variabel pengembangan potensi individu yang termasuk ke dalam kategori rendah. Maka sebaiknya instansi perlu memperhatikan kembali dan akan lebih baik lagi jika membantu mendorong karyawannya agar terus meningkatkan prestasi kerjanya seperti memberi *reward* atau bonus agar memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada karyawan yang dirasa malas dan tidak semangat dalam bekerja
 - b. Berdasarkan analisis *work life balance* pada Sekretariat DPRD Kota Cimahi, sub variabel keseimbangan waktu yang termasuk ke dalam kategori rendah. Maka sebaiknya instansi sebaiknya mengadakan program pengembangan karyawan seperti pengembangan pelatihan atau *workshop* untuk memperbaiki kemampuan karyawan dalam melakukan pembagian waktu antara pekerjaan serta kehidupan sosial/pribadi. Menawarkan kebijakan cuti yang lebih fleksibel termasuk cuti pribadi atau cuti kesehatan mental, sehingga karyawan merasa didukung ketika mereka membutuhkan bantuan. Selain itu, penting untuk mengevaluasi secara berkala kebijakan keseimbangan waktu yang

ada untuk memastikan bahwasanya karyawan merasa nyaman dan puas dengan pengaturan kerja mereka.

- c. Berdasarkan analisis kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Kota Cimahi pada sub variabel tingkat ketidakhadiran kerja termasuk berkriteria rendah. Maka pihak instansi perlu untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen dalam melaksanakan tugas mereka serta memperhatikan kembali mulai dari tidak membebankan tugas kerja secara berlebihan, beban kerja yang diemban karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan dan terutama memberikan bonus kehadiran agar karyawan semakin semangat menjalankan pekerjaannya.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat dipergunakan menjadi bahan untuk perbandingan dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian bagi peneliti berikutnya. Kendati demikian, dalam studi ini masih ada keterbatasan sehingga disarankan untuk peneliti berikutnya agar menambahkan beberapa variabel lain sebagai variabel tidak terikat yang dapat menimbulkan pengaruh pada kepuasan kerja, dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penambahan teori-teori terbaru dari beberapa ahli yang bervariasi guna memperluas pengetahuan terkait motivasi kerja, *work life balance* dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laila, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 20-24.
- Dompok, T., & Permatasari, R. P. (2021). Pengaruh Kesidiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Sosial dan Sains (Sosains)*, 482-490.
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*
- Firda et.al, f. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Comparative: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.3 (No.1)*, 2021.
- Fisher, G. (2009). *Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enchanment. Journal of Occupational Health Psychology*, 14.
- Fitrianingsih. (2018). Pengaruh *Current Ratio* Dan *Debt to Equity Ratio* Terhadap Harga Saham Di Perusahaan *Food Dan Bevarage* Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013 2017. *Jurnal Riset Akutansi Terpadu*, 144-66.

- Frone. (2003). Frone, M. R. (2003). *Work-family balance dalam Quick, J. M & Tetrick, L. E.. Handbook of Occupational Health Psychology. Washington DC: American Psychological.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life . Journal of Vocational Behavior. 63 (3), 510-531.*
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari Dian, Rahardianto. (2021). *Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. International Journal Of Science, Technology & Management.*
- Lim, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Journal of Chemical Information and Modeling, 21-25.*
- Mangkunegara. (2017 : 117). *A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Mujib, M. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia, 12(2), 145-157.*
- Prayogi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. . Journal of Trends Economics & Accounting Research.*
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh).* Erlangga:Jakarta.
- Rustam, Afrinaldy. (2021). *Birokrasi Di Era Milenial.* Pekanbaru: Cahaya Firdaus
- Sarah et.al, S. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Manufaktur Cikarang. JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA Vol 5 No 3 Nov 2022.*
- Schermerhorn, J. R. (2005). *Management. 8th ed.* Hoboken.
- Sigian. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinaga, I. N., & Husyani, I. (2021). *Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan. Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen.*
- Sudaryo, Y. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. . Yogyakarta: Penerbit Andi.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Wijasih, P. W. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Jurnal Ilmiah Mahasiswa CAKRAWANGSA BISNIS, 201-212.*