

**OPTIMALISASI KEPUASAN KERJA MELALUI PENGELOLAAN BEBAN KERJA,
WORK FAMILY CONFLICT, DAN SOCIAL SUPPORT PADA PEGAWAI
SEKRETARIAT DPRD KOTA SURAKARTA**

Riska Fii Ahsani¹, Cheren Adina Putri², Wikan Budi Utami³
Universitas Slamet Riyadi^{1,2}, ITB AAS³
Email: riskafii@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is an attitude or emotional feeling felt by employees and how they view their work, whether it is a pleasant or unpleasant feeling that can be reflected from how someone does their job. The existence of employees in carrying out their duties and obligations cannot be separated from the influence of internal factors and external factors that lead to changes in employee job satisfaction. In order to improve employee job satisfaction, we need to know the factors that influence it. The purpose of this study is to analyze workload, work family conflict and social support on employee job satisfaction. This study is a survey of employees of the Surakarta City Regional House of Representatives Secretariat. The type of data used is quantitative data. The data source used is primary. The population in this study were employees of the Surakarta City Regional House of Representatives Secretariat. The number of samples used in this study was 58 employees. The sampling technique used the census technique. Data analysis used multiple linear regression tests, t tests, F tests and determination coefficient tests. The results showed that workload had a significant effect on employee job satisfaction, work family conflict had a significant effect on employee job satisfaction, social support had a significant effect on employee job satisfaction. The results showed that the coefficient was 0.783. This means that the contribution of the influence of the independent variables Workload, Work Family Conflict and Social Support to Job Satisfaction is 78.3%.

Keywords: *Workload, Work Family Conflict, Social Support and Job Satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia yang kompeten menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi (Salju, 2023:1). Salah satu indikator penting dari keberhasilan pengelolaan SDM adalah tercapainya kepuasan kerja yang optimal. Menurut Tamali dan Munasip (2019), kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam menghasilkan performa kerja yang maksimal. Organisasi yang mampu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya akan cenderung lebih produktif dan stabil. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya berkelanjutan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai agar dapat dilakukan intervensi yang tepat.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Handoko (2020:193) sebagai perasaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Perasaan ini muncul sebagai hasil interaksi antara harapan karyawan terhadap pekerjaan dengan realitas yang mereka alami. Dalam konteks ini, kepuasan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan sistem organisasi secara keseluruhan. Hamid (2019) mengungkapkan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menjadi penyebab utama

ketidakpuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, sementara beban kerja yang terlalu ringan juga bisa memicu kebosanan dan penurunan motivasi (Munandar, 2019; Jalil, 2019).

Selain beban kerja, faktor lain yang tak kalah penting adalah konflik antara peran pekerjaan dan keluarga atau yang dikenal dengan istilah *work-family conflict (WFC)*. Nasthya dan Baidun (2019) menjelaskan bahwa permasalahan dalam kehidupan keluarga dapat berdampak langsung terhadap performa dan kepuasan kerja karyawan. Soetjipto (2019:19) mendefinisikan *WFC* sebagai kondisi pertentangan peran akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, baik dari segi waktu, tekanan, maupun perilaku. Konflik ini dapat bersifat destruktif bila tidak dikelola dengan baik, meskipun dalam beberapa kasus juga dapat mendorong karyawan untuk lebih bijak dalam mengatur prioritas hidupnya (Magdalena, Yusa & Ramadan, 2020). *WFC* yang berkepanjangan dapat mengganggu keseimbangan hidup dan berdampak pada kesehatan mental, produktivitas, serta kepuasan kerja secara keseluruhan (Darmawati, 2019:28-30).

Faktor ketiga yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah dukungan sosial (*social support*). Susanti dan Paskarini (2022) menyatakan bahwa dukungan sosial, baik dari rekan kerja, atasan, keluarga, maupun lingkungan sekitar, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kinerja. Dukungan sosial dapat mempercepat penyelesaian masalah di tempat kerja dan meningkatkan motivasi kerja. Gottlieb (2019) memperkuat hal ini dengan menyatakan bahwa dukungan sosial dapat berbentuk informasi, nasihat, bantuan nyata, atau tindakan yang memberi manfaat emosional dan perilaku kepada individu penerimanya. Pegawai yang merasa didukung oleh lingkungan kerjanya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena merasa dihargai, diakui, dan tidak menghadapi beban kerja secara individual.

Dalam konteks penelitian ini, objek yang dipilih adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta. Sebagai lembaga administratif yang mendukung kegiatan legislatif, Sekretariat DPRD memiliki tugas-tugas yang kompleks dan menuntut efektivitas kerja tinggi. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan dengan Kepala Sub-Koordinator Kepegawaian dan Organisasi, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan ini belum optimal. Salah satu permasalahan utama yang teridentifikasi adalah ketidakseimbangan beban kerja antara pegawai PNS dan honorer. Pegawai honorer diberi beban kerja yang setara, bahkan kadang melebihi pegawai tetap, termasuk jam kerja dan tugas-tugas tambahan di luar jam kerja normal seperti dinas ke luar kota pada akhir pekan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Rohman & Ichsan (2021) bahwa pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan atau status pegawai dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian-penelitian sebelumnya pun menunjukkan hasil yang beragam. Suartana dan Dewi (2020), Cahya, Astuti dan Palupi (2021), serta Fitriani dan Yusiana (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Lumunon, Sendow dan Uhing (2019), Mauraksa, Danial dan Norisanti (2019), dan Zulher (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja justru memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tergantung pada konteks dan persepsi individu terhadap beban tersebut.

Masalah *work-family conflict* juga muncul dalam hasil pra survei, di mana beberapa pegawai mengaku kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama saat harus menjalankan tugas tambahan pada akhir pekan. Hal ini diperparah oleh tekanan peran ganda yang dialami oleh pegawai perempuan atau pegawai yang memiliki tanggungan keluarga. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Wongpy dan Setiawan (2019), serta Situmorang dan Dewi (2019), yang menyebutkan bahwa *WFC* berpengaruh negatif signifikan terhadap

kepuasan kerja. Di sisi lain, penelitian dari Sutardi *et al.* (2020), Fadhila (2021), dan Febriansari *et al.* (2022) menunjukkan bahwa WFC bisa memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja bila dikelola dengan strategi coping yang tepat.

Terakhir, *social support* juga menjadi perhatian penting di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Pra survei menunjukkan adanya kecenderungan pengelompokan dan kurangnya solidaritas antar pegawai, yang memicu kesenjangan dan berdampak pada suasana kerja yang kurang mendukung. Syarah (2019) dan Nindya & Muhid (2020) menyatakan bahwa *social support* yang tidak merata akan mengurangi *well-being* pegawai, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian dari Asbari *et al.* (2020), Tewal *et al.* (2021), dan Sulaimah *et al.* (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, penelitian lain seperti Ali *et al.* (2019), Sutardi *et al.* (2020), dan Sanwari (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni pengaruh tidak signifikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris bagaimana beban kerja, *work-family conflict*, dan *social support* memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan, khususnya dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, konflik pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*), serta dukungan sosial (*social support*) terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 58 pegawai yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup empat variabel: kepuasan kerja, beban kerja, *work family conflict*, dan *social support*. Indikator variabel kepuasan kerja: isi pekerjaan, upah yang diterima, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Robins, 2015). Indikator variabel beban kerja: target yang harus dicapai, dan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, (Rolos dan Runawas, 2018). Indikator variabel *work family conflict*: konflik berdasarkan waktu, dan konflik berdasarkan tegangan, konflik berdasarkan perilaku (Matuzahroh, 2017:384). Indikator variabel *social support*: dukungan emosional, dukungan penghargaan, dan dukungan informatif (Sarafino, 2018).

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Untuk memastikan kualitas instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan software SPSS. Uji validitas menggunakan *Pearson Correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Selain itu, data dianalisis melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan.

Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif dan analisis induktif, termasuk regresi linear berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap kepuasan kerja. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semua pengujian dilakukan menggunakan program SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk uji instrumen penelitiannya. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila ρ -value (probabilitas value/signifikansi) $< 0,05$. Hasil uji validitas kuesioner X1(Beban Kerja), X2 (*Work Family Conflict*), X3 (*Social Support*) dan Y (Kepuasan Kerja) diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) $< 0,05$ maka semua item kuesioner variabel dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	0,786
(<i>Work Family Conflict</i>)	0,865
<i>Social Support</i>	0,796
Kepuasan Kerja	0,705

Tabel 1 menunjukkan nilai cronbach Alpha untuk variabel X1(Beban Kerja), X2 (*Work Family Conflict*), X3 (*Social Support*) dan Y (Kepuasan Kerja) hasilnya $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliable.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Beban kerja	,999	1,001
	work family conflict	,482	2,074
	<i>Social Support</i>	,482	2,075
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Hasil menunjukan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (Beban kerja) = 0,999, X2 (*work family conflict*) = 0,482 dan X3 (*Social Support*) = 0,482 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel X1 (Beban kerja) = 1,001, X2 (*work family conflict*) = 2,074 dan X3 (*Social Support*) = 2,075 < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,518	1,841		1,911	,061
Beban kerja	-,056	,048	-,158	-1,181	,243
<i>work family conflict</i>	-,004	,059	-,015	-,075	,940
<i>Social Support</i>	-,017	,062	-,054	-,279	,781

a. Dependent Variable: ABRESID

Hasil menunjukkan p-value (signifikansi) variabel X1 (Beban kerja) = 0,243, X2 (*work family conflict*) = 0,940 dan X3 (*Social Support*) = 0,781 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

3. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82870827
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,071
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Besarnya p-value (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang signifikan, maka lolos uji normalitas.

c. Analisis dekriptif

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta yang berjumlah 58 orang.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5 Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah (Pegawai)	Presentase (%)
20-30	22	37,93
31-40	20	34,48
≥ 41	16	27,59
Jumlah	58	100

Karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 22 pegawai (37,93%), usia 31-40 tahun sebanyak 20 pegawai (34,48%) dan usia > 41 tahun sebanyak 16 pegawai (27,59%). Mayoritas usia pegawai ber usia 20-30 tahun.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Pegawai)	Presentase (%)
Laki-laki	33	56,89
Perempuan	25	43,10
Jumlah	58	100

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 pegawai (56,89%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 pegawai (43,10%). Mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 33 pegawai.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 7 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Pegawai)	Presentase (%)
SLTA	12	20,68
D3	4	6,9
S1	32	55,18
S2	10	17,24
Jumlah	58	100

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 12 pegawai (20,68%), pendidikan terakhir diploma (D3) sebanyak 4 pegawai (6,9%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 32 pegawai (55,18%) dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 10 pegawai (17,24%). Mayoritas pegawai memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 32 pegawai.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa bekerja ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 8 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Pegawai)	Presentase (%)
≤ 2	6	10,35
3-10	21	36,2
11-20	18	31,03
≥ 21	13	22,42
Jumlah	58	100

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa responden dengan lama kerja < 2 tahun sebanyak 6 pegawai (10,35%), lama bekerja 3-10 tahun sebanyak 21 pegawai (36,2%), lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 18 pegawai (31,03%) dan lama bekerja > 21 tahun sebanyak 13 pegawai (22,42%). Mayoritas pegawai memiliki masa kerja 3-10 tahun yaitu 21 pegawai.

d. Analisis Induktif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11,657	4,970		2,345	,023
Beban kerja	1,003	,082	,754	12,214	,000
<i>work family conflict</i>	-,318	,101	-,280	-3,146	,003
<i>Social Support</i>	,255	,107	,213	2,393	,020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari Tabel 9 diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 11,657 + 1,003 X_1 - 0,318 X_2 + 0,255 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

1) $a = 11,657$ (positif)

Artinya jika X_1 (Beban kerja), X_2 (*work family conflict*) dan X_3 (*Social Support*) konstan maka Y (Kepuasan Kerja) positif.

2) $b_1 = 1,003$ (pengaruh positif)

Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya: jika Beban kerja meningkat maka Y (Kepuasan Kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (*work family conflict*) dan X_3 (*Social Support*) konstan/tetap.

3) $b_2 = -0,318$ (pengaruh negatif)

Work family conflict berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya : jika *work family conflict* meningkat maka Y (Kepuasan Kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel X2 (*work family conflict*) dan X3 (*Social Support*) konstan/tetap.

4) $b_3 = 0,255$ (pengaruh positif)

Social Support berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya : jika *Social Support* meningkat maka Y (Kepuasan Kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Beban kerja) dan X2 (*work family conflict*) konstan/tetap.

2. Uji t

Berdasarkan table hasil uji regresi berganda maka dapat diketahui bahwa:

a) Uji t Variabel X1 (Beban kerja)

Diperoleh nilai $p\text{-value (signifikansi)} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan : H_1 yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

b) Uji t Variabel X2 (*work family conflict*)

Diperoleh nilai $p\text{-value (signifikansi)} = 0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan *work family conflict* terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan : H_2 yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

c) Uji t Variabel X3 (*Social Support*)

Diperoleh nilai $p\text{-value (signifikansi)} = 0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan *Social Support* terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan : H_3 yang menyatakan bahwa *Social Support* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

3. Uji F (Ketepatan Model)

Uji F dimaksudkan untuk menguji ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh X1 (Beban kerja), X2 (*work family conflict*) dan X3 (*Social Support*) terhadap Y (Kepuasan Kerja). Hasil penelitian uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	736,003	3	245,334	69,501
	Residual	190,618	54	3,530	
					Sig. ,000 ^b

Total	926,621	57
-------	---------	----

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Social Support*, Beban kerja, *work family conflict*

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 69,501 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh X1 (Beban kerja), X2 (*work family conflict*) dan X3 (*Social Support*) terhadap Y (Kepuasan Kerja).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas yaitu X1 (Beban Kerja), X2 (*Work Family Conflict*) dan X3 (*Social Support*) terhadap variabel terikat yaitu Y (Kepuasan Kerja) Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,794	,783	1,879

a. Predictors: (Constant), *Social Support*, Beban kerja, *work family conflict*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,783. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (Beban kerja), X2 (*work family conflict*) dan X3 (*Social Support*) terhadap Y (Kepuasan Kerja) sebesar 78,3 %. Sisanya ($100\% - 78,3\%$) = 22,7 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya stress kerja, kompensasi, motivasi dan budaya organisasi.

e. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Surakarta dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Surakarta” terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin meningkatnya beban kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Dengan demikian menunjukkan bahwa beban kerja sangat penting dalam sebuah instansi.

Hasil analisis variabel beban kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan dari beban Kerja terhadap kepuasan kerja, dikarenakan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai yang diharapkan. Perusahaan memberikan beban kerja seperti target pekerjaan, kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu yang disepakati bersama, apabila ada target yang harus dicapai pegawai selalu bisa mencapai target pekerjaan yang diberikan, walaupun beban kerja terlalu banyak tetapi kondisi lingkungan yang kondusif menyebabkan pegawai lebih mudah untuk menyelesaikan beban kerja yang mereka terima, walaupun kerja lembur yang dilaksanakan pegawai diberikan upah lembur. Hal-hal ini menjadi salah satu faktor sehingga beban kerja memiliki hasil yang dominan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumunon, Sendow dan Uhing (2019), Mauraksa, Danial dan Norisanti (2019) Zulher (2020) yang menyatakan bahwa hasil pengujian beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian beban kerja ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya (Hamid, 2019). Implikasi penelitian ini agar variabel beban kerja meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Surakarta maka sebaiknya pegawai Sekretariat DPRD Kota Surakarta bisa mencapai target pekerjaan yang diberikan, menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif, dan menggunakan waktu pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga pegawai akan merasa lebih bisa produktif dan beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *WFC* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Surakarta dengan p-value sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “*Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Surakarta” terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda negatif sehingga semakin meningkatnya *work family conflict* maka kepuasan kerja akan menurun.

Hasil analisis variabel *work family conflict* diperoleh ada pengaruh yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja, dikarenakan *work family conflict* yang dirasakan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Surakarta memiliki nilai rata-rata 2,04 yang artinya pegawai menilai rendah *work family conflict*, yaitu adanya konflik berdasarkan waktu untuk memenuhi tanggung jawab keluarga dan pekerjaan, adanya konflik berdasarkan tegangan sehingga sulit untuk melakukan aktivitas di rumah karena tuntutan pekerjaan, adanya konflik berdasarkan perilaku sehingga sulit menyelesaikan kewajiban di tempat kerja karena tuntutan keluarga/pasangan. Hal-hal tersebut yang mendominasi bahwa kepuasan kerja akan menurun apabila *work family conflict* terus meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Sutardi, Novitasari, Asbari, Silitonga, Nugroho, Hutagalung, Mustofa, Chidir, Basuki dan Yuwono (2020) Fadhila (2021) Febriansari, Arifin dan Muspita (2022) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian *work family conflict* ini mendukung dengan teori yang menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan kondisi pertentangan akibat adanya peran ganda, yakni pada saat tuntutan peran dari pekerjaan serta keluarga

secara kualitas tidak dapat disejajarkan dalam suatu kondisi dan waktu yang sama (Soejipto 2019:19).

Implikasi penelitian ini agar variabel *work family conflict* yang semakin berkurang akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Oleh karena itu pegawai Sekretariat DPRD Kota Surakarta harus bisa mengurangi konflik pekerjaan rumah tangga, untuk mengurangi *work family conflict* bisa dilakukan dengan cara menyeimbangkan fokus tanggung jawab di kantor dan di rumah, membagi waktu kantor dengan keluarga, dan memprioritaskan hal yang lebih penting sehingga dapat mengurangi konflik pekerjaan rumah tangga.

3. Pengaruh *Social Support* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Surakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Surakarta dengan p-value sebesar $0,020 < 0,05$. Apabila terdapat *social support* di Sekretariat DPRD Kota surakarta maka kepuasan kerja meningkat, sebaliknya apabila tidak terdapat *social support* di Sekretariat DPRD Kota surakarta maka kepuasan kerja akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Asbari, Purwanto, Sudargini dan Fahmi (2020) Tewal, Lengkong, Pandowo dan Nelwab (2021) Sulaimah, Supyateno, Serif dan Abidin (2020) yang menyatakan bahwa *social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian *social support* ini mendukung dengan teori yang menyatakan bahwa *social support* mengacu pada ketersediaan hubungan sosial dari sumber psikologis dan materi yang dimaksudkan untuk manfaat suatu kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan (Syarah, 2019).

Implikasi penelitian ini agar variabel *social support* yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Oleh karena itu pegawai Sekretariat DPRD Kota Surakarta harus memberikan support yang merata dengan sesama pegawai, menambah kepekaan terhadap pegawai lainnya, dan tidak menormalisasikan adanya kesenjangan sosial antar pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sekretariat DPRD Kota Surakarta.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta, terbukti kebenarannya.
2. *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta, terbukti kebenarannya.
3. *Social support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta, terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions" Batam Vol 4, No. 2
- Abdul Jalil. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu" Jurnal Ilmu.
- Abdul Rohman Malik dan Ichsan Rully Moch. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi." *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol. 2, No.1, hlm. 1–22.
- Ahsani, Riska Fii; Sunarso, dan Indriastuti, Dorothea Ririn. 2020. "Work Overload, Turn Over Intention, Dan Work Family Conflicts Pada Pegawai Perbankan Di Surakarta" *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 1
- Ali Nor Atikah Mat, Badri Siti Khadijah Zainal, Omar Intan Marfarrina, dan Noordin Nurul Farhana Mohd. 2019. "Social Support and Job Satisfaction among Academicians: A Comparison between Public and Private University in Malaysia." *Jurnal Social Science*. Vol. 2, No. 1.
- Ariati Ni Wayan Tika dan Wulandari Ni Luh Adisti Abiyoga. 2022. "Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Staff Performance." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*. Vol. 2, No. 4, hlm.945–55.
- Arifin Zainal. 2019. *Evaluasi Program Teori Dan Praktek Dalam Konteks Pendidikan Dan Nonpendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Balogun, Abdulrazaq Olatunji. 2014. "Despositional Factors, Perceived Social Support and Happiness among Prison Inmates in Nigeria: A New Look." *Jurnal Of Happiness and Well-Being*. Vol. 2, No. 1, hlm.16–33.
- Cahya Agus Dwi, Astuti Rizka Dwi, Palupi Dewi. 2021. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Of Management*. Vol. 10, No. 1, hlm.87–93.
- Darmawanti. 2019. *Hubungan Karakteristik Perawat Terhadap Tingkat Kepuasan Nursing E Early Warning Scoring System (Newss)*. Di Ruang Rawat Neurosain. Skripsi Universitas Binawan.
- Febriansari, U., Arifin, R., dan Mustapita, A. F. 2022. "Pengaruh Work Family Conflict, Social Support, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Perawat Wanita RSUD Tongas Probolinggo)." *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 3, No. 1 hlm.29–38.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko Hani. 2020. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta. BPFE.

- Haninah Hanim dan Baskoro Heru. 2023. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR Bank Gresik GRESIK." *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*. Vol. 01, No. 01.
- Hasibuan Malayu. 2019. *Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Kota Makasar. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Keluarga Pada Pasangan Dengan Peran Ganda." *Jurnal Psikologi Dan Terapan*. Vol. 10, No. 1.
- Lumunon Ronaldo R., Sendowo Greis M., dan Uhing Yantje. 2019. "Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama." *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No.4, hlm. 46–80.
- Mauraksa Aziz, Danial Deni Muhammad, dan Norisanti Nor. 2019. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di PT. Sumatera Karet." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7, No. 1.
- Moran Hannah K., Brooks Joanna Veazey, dan Spoozak Lori. 2020. "Undergoing Active Treatment for Gynecologic Cancer during COVID- 19: A Qualitative Study of the Impact on Healthcare and Social Support." *Jurnal Gynecologic Oncology Reports*. Vol. 34, No. 2.
- Munandar, R. A. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Railink Cabang Medan (Doctoral dissertation)" *Jurnal Social Science*. Vol. 2, No. 1
- Nabila Adintya. 2019. "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional Dan Servis Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat)." *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*. Vol. 1, No. 2.
- Nindya Aulia Rachma, Muhid Abdul. 2022. "Pentingnya *Social Support* Untuk Meningkatkan Subjective Well-Being Santri Pondok Pesantren : A Systematic Literature Review." *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 9, No. 1 hlm.51–62..
- Nitisemo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Novitasari Dewiana, Asbari Masduki, Purwanto Agus, Hidayati Laily, Fahmalatif Farida, Sudargini Yuli dan Wiratama Jansen. 2021. "The Influence of *Social Support* Factors on Performance: A Case Study of Elementary School Teachers." *International Journal of Business Management and Economic Review Journal Of Social And Management Studies Ijosmas*. Vol. 1, No. 1, hlm.41–52.
- Purnomo Albert Kurniawan, Waruwu Fotuho dan Azit Tria Meisya. 2021. "Analisis *Work Family Conflict* Dikaitkan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Perempuan Rumah Sakit X." *Jurnal MBIA*. Vol. 20, No. 1, hlm.32–39.
- Retnowati Ayu Nike, Aprianti Vika, Agustina Devi. 2021. "Dampak *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 Di Bandung." *Jurnal Manajemen UNSERA*. Vol. 6, No. 2.

- Robbin Stephen dan Judge Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos Jeky K.R, Sambul Sofia A.P, Runawas Wehelmina. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6, No. 4, hlm. 19–27.
- Salju. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Tantangan Dan Strategi Menghadapi Era Society 5.0*. Rahmad Solling Hamid. Palopo.
- Suartana I Putu dan Dewi Gusti Ayu Manuati. 2020. “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel.” *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 2, hlm. 863–83.
- Suryani Hendrayadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif, Teori, Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta. Prenada Media.
- Sutardi Didi, Novitasari Dewiana, Asbari Masduki, Silitonga Nelson, Nugroho Yudianto Agung, Hutagalung Dhaniel, Mustofa Mustofa, Chidir Gusli, Basuki Sucipto, Yuwono Teguh. 2020. “Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja Dan Social Support Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita Di Tangerang.” *Jurnal Of Education, Psychology, Counseling*. Vol. 2, No. 1.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke 1. Jakarta. Prananda Media Group.
- Syarah Fatma Sapita. 2019. “Hubungan Social Support Dengan Subjective WellBeing Pada Siswa Penyandang Disabilitas Di Banda Aceh.” *Jurnal Psikologi*. Vol. 7, No. 1.
- Tamali Hendro dan Munasip Adi. 2019. “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 12.
- Tewal Bernhard, Lengkong Victor P.K., Pandowo Merinda, dan Nelwan Olivia. 2021. “The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi.” *Jurnal Of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Vol. 5, No. 10, hlm.24–32.
- Vanchapo Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja Dan Stress Kerja*. Cv Penerbit Qiara Media. Pasuruan, Jawa Timur.
- Wiradyatmika Anak Agung Gde Alit. 2022. “Peran Social Support Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Denpasar Dewata Square.” *Jurnal Ilmiah Hospitality*. Vol. 12, No. 2.
- Wongpy Novensia dan Setiawan Jenny Lukito. 2019. “Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Pada Pasangan Dengan Peran Ganda.” *Jurnal Psikologi Dan Terapan*. Vol. 10, No. 1.
- Fadhila Shofi. 2021. “Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 5.
- Situmorang Robinson dan Dewi Salma Prawiradilaga. 2022. “Analisis Peran Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Atas Efek Work- Family Conflict Terhadap

- Turnover Intention.” *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*. Vol. 13, No. 2.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. edited by Alfabrta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. 24th ed. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi 27. Alfabet. Bandung.
- Sutari Tiara AR, Yunus Mukhlis dan Kesuma T. Meldi. 2023. “Analysis Of The Work-Family Conflict Influence On Female State Civil Apparatus On Job Satisfaction and Employee Performance With Organizational Comitment As An Intervening Variable (Study At The Aceh Women Empowerment Service and Child Protection Office).” *International Journal of Business Management and Economic Review*. Vol. 6, No. 2, hlm. 89–100.
- Fransiska Yuliana dan Tupti Zulaspan. 2020. “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No. 2, hlm. 224–34.
- Zulher. 2020. “Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Menara Ekonomi*. Vol. 6, No. 2.