

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KEPEMERINTAHAN DESA SALULINO

Haedar¹, Vilsya Delia², Ririn Anita³

vilsyadelia4@gmail.com², anitaririn45@gmail.com³

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana serta uji hipotesis, menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Kantor Desa Salulino. Dari analisis yang dilakukan terlihat kontribusi sumbangan variabel independen keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja sebesar 0,645. Angka ini menggambarkan kepuasan kerja dipengaruhi faktor keseimbangan kehidupan kerja dengan besaran persentase 64,5%, sedangkan 35,5% didorong atau dipengaruhi faktor atau aspek lain seperti keselamatan kerja, kompensasi, stres kerja, dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Based on the results of simple linear regression analysis and hypothesis testing, it shows that work-life balance has an impact and has a positive effect on job satisfaction at the Salulino Village Office. From the analysis carried out, it can be seen that the contribution of the independent variable work-life balance to the dependent variable job satisfaction is 0.645. This figure illustrates that job satisfaction is influenced by work-life balance factors with a percentage of 64.5%, while 35.5% is driven or influenced by other factors or aspects such as work safety, compensation, work stress, and so on.

Keywords: *Work life balance, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan pegawai atau karyawan suatu instansi pemerintahan atau perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas yang dihasilkan, sehingga harus menjadi perhatian. Sebuah organisasi dalam bidang pemerintahan akan kesulitan beroperasi dan memperoleh tujuan yang diinginkan, jika karyawannya atau pegawainya melaksanakan tugas dengan tidak mengindahkan kepuasan kerja dari para karyawan. Dalam upaya dan langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya menerapkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Atasan harus memahami jika seorang karyawan bukan saja menjalankan tugas, posisi serta segala permasalahan di dalam pekerjaannya, tetapi juga hal-hal lain di luar pekerjaannya (Fenia, 2018). Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sangat penting diterapkan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Seorang yang menerapkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik, akan mengarah pada stress yang minim, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja. Situasi tersebut menandakan kepiawaian karyawan untuk memilah masalah kehidupan pribadi dan pekerjaan (Swargarani, 2017).

Pemerintahan Desa Salulino yang bertempat di Kec. Walenrang Utara, Kab. Luwu ini merupakan unit instansi penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia,

Pemerintahan desa merupakan ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat secara nyata (street level bureaucrats). Wajah pemerintahan desa merupakan wajah pemerintahan Indonesia secara keseluruhan. Pada level pemerintahan desa semua urusan rakyat dikonsolidasikan, dikomunikasikan, dan diselesaikan. Oleh karena itu, pemerintahan desa tidak hanya mengurus urusan pemerintahan secara formal tetapi juga urusan pemerintahan informal seperti urusan adat istiadat, agama, budaya dan berbagai hak-hak asal usul dan/atau hak tradisional masyarakat setempat.

Dalam implementasinya, penyelenggaraan pelayanan publik oleh desa menghadapi sejumlah tantangan. Hasil kajian Ombudsman Republik Indonesia (2018) terhadap beberapa pelayanan publik dasar di desa telah mengidentifikasi beberapa faktor penyebab belum optimalnya pelayanan desa. Faktor-faktor itu meliputi letak geografis dan tipologi desa, kapasitas SDM aparatur desa, penganggaran Dana Desa dan Alokasi Dana Desa, partisipasi masyarakat, serta pembinaan dan pengawasan dari stakeholders terkait. Pemerintah desa umumnya belum mengelola pengaduan pelayanan publik sesuai aturan, padahal substansi pengaduan terkait perdesaan cukup signifikan yaitu sekitar 6,7% dari pengaduan yang diterima Ombudsman RI (Laporan Tahunan Ombudsman RI 2022). Hasil penelusuran saya (2023), pemerintah desa umumnya mengakui kapasitas SDM aparatur desa merupakan masalah krusial. Pelayanan prima belum dapat dilakukan secara maksimal dikarenakan kelemahan kapasitas aparatur desa dalam penguasaan teknologi informasi dan manajemen pelayanan (Desa Sumber Klampok, 2018). SDM aparatur dalam hal ini tentu saja mengarah kepada kepala desa dan perangkat desa sebagai pejabat pelaksana pelayanan.

Sepanjang 2021, Ombudsman RI menerima 200 laporan mengenai perangkat desa, setara dengan 1% dari total laporan yang diterima tahun itu. Jumlahnya meningkat pada 2022 menjadi 516 laporan atau setara dengan 2% dari total laporan yang diterima. Permasalahannya beragam: pengangkatan tidak sesuai prosedur, pemberhentian tidak sesuai prosedur, pemberhentian massal merujuk hasil evaluasi kinerja, pemberhentian massal karena penyesuaian struktur organisasi dan tata kerja (SOTK).

Dalam beberapa kasus yang ditangani oleh Ombudsman RI, kepala desa mengabaikan peringkat hasil penjurangan dan penyaringan. Artinya, kandidat terbaik hasil seleksi tidak selalu jadi yang diangkat sebagai perangkat desa sehingga memicu keberatan dan pengaduan. Bahkan lebih parah lagi, ada kepala desa yang menganggap bahwa rekomendasi camat dalam pengangkatan dan/atau pemberhentian perangkat desa bukanlah sesuatu yang bersifat imperatif alias tidak wajib.

Alhasil, banyak pemberhentian yang dilakukan cacat prosedur dan diwarnai penyalahgunaan wewenang akibat kepala desa merasa berkuasa penuh, ada unsur like and dislike, ataupun karena perbedaan pendapat yang tajam. Seringkali ujung pangkalnya adalah peristiwa politik pemilihan kepala desa yang membuat kepala desa baru merasa perlu membawa “gerbong” pendukungnya jadi jajaran perangkat desa. Siklus itu terus berputar seiring pergantian kepemimpinan di desa enam tahun sekali.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang diterapkan yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berfokus pada pemeriksaan ide atau teori dengan mengukur variabel yang disajikan dalam angka serta juga melakukan analisis menggunakan prosedur pengujian statistik (Agussalim, 2018). Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Sugiono, penelitian asosiatif dilakukan dengan cara menanyakan hubungan antara dua atau lebih variabel pada sebuah rumusan masalah. Selanjutnya, hubungan kausal sendiri dapat diartikan sebagai hubungan sebab dan akibat

(Sugiyono, 2019). Sehingga penelitian yang dilakukan bermaksud untuk menguji dan mengukur hubungan antara 2 (dua) variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian berdasarkan deskripsi jenis kelamin, responden penelitian adalah Laki-laki sebanyak 6 orang dan perempuan berjumlah 4 orang.

2. Jabatan

Berdasarkan deskripsi jenis kelamin, responden penelitian terdiri dari kepala desa, sekretaris, bendahara, kepala dusun yang berjumlah 3 orang dan staff berjumlah 4 orang.

3. Berdasarkan lama bekerja

Responden penelitian berdasarkan deskripsi lama bekerja, terdapat 2 orang yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, 4 orang yang telah bekerja 1 hingga 3 tahun serta terdapat 4 orang yang telah bekerja kurang dari 1 tahun.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk langkah awal, dilakukan penelitian uji coba. Berdasarkan kuesioner uji coba yang telah disebar, dari 18 pertanyaan yang diberikan dalam kategori valid, dikarenakan hasil R (koefisien korelasi) hitung lebih besar dari nilai R tabel atau nilai signifikan kecil dari 0,05. hanya 18 pertanyaan tersebut yang diuji nilai reabilitas

2. Uji Reabilitas

Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) setelah diolah dengan SPSS versi 21 didapat hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,8. Nilai ini menggambarkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada variabel X reliabel dan mempunyai interpretasi nilai r sangat setuju. Sedangkan Kepuasan Kerja (Y) setelah diolah didapat hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,71. Nilai ini menggambarkan bahwa pertanyaan pada variabel Y reliabel dan mempunyai interpretasi nilai r setuju.

Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas penelitian dengan menggunakan output uji Kolmogorov Smirnov, variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,514 (besar dari 0,05). Hasil ini menggambarkan variabel X berdistribusi secara normal. Selanjutnya, hasil nilai signifikan pada variabel Kepuasan Kerja 0,717 (Besar dari 0,05). Maka, hasil ini menggambarkan variabel Y berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Hasil signifikan yang diperoleh dari uji homogenitas, bernilai besar dari 0,05 yakni 0,174. Nilai signifikan data yang dihasilkan lebih besar dari taraf signifikansi, sehingga data bersifat homogen.

3. Uji Linearitas

Hasil signifikan yang diperoleh dari uji linearitas, bernilai 0,100 (besar dari 0,05). Hal ini berarti adanya hubungan linear pada dua variabel; keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Analisa Kuantitatif

1. Regresi Linear Sederhana

Dari perhitungan, hasil uji regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien regresi

Berdasarkan analisis tabel Koefisien Regresi, maka didapatkan persamaan dalam bentuk:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 0,780 + 0,702X + e$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,780	,549		1,157	,063
1 Keseimbangan_kehidupan_kerja	,702	,555	,565	2,685	,858

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan persamaan di atas, digambarkan beberapa hal antara lain:

- a. Koefisien sebesar 0.780, artinya bila tidak ada keseimbangan kehidupan kerja (X=0), maka nilai dari kepuasan kerja pegawai kantor desa salulino adalah sebesar konstanta yaitu 0.780.
 - b. Koefisien regresi sebesar 0,102, koefisien bernilai negatif, sehingga diartikan keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dimana bila nilai keseimbangan kehidupan kerja bertambah 1 (satu) satuan, maka diikuti pula dengan penurunan nilai kepuasan kerja sebesar 0,102.
2. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian determinasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,645	,610	,843

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan_kehidupan_kerja

Nilai R square adalah 0.645, yang berarti kontribusi atau pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebanyak 64,5%. Sedangkan sebesar 35,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian, besaran nilai variabilitas kepuasan kerja pegawai di Kantor Desa Salulino yang dijelaskan dengan menggunakan dimensi keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai sebesar 64,5%, sedangkan 35,5% variabilitas kepuasan kerja di Kantor Desa Salulino berkemungkinan disebabkan hal-hal lain di luar fokus penelitian ini, seperti stres kerja, kompensasi, keselamatan kerja, dan sebagainya.

Pada keseimbangan kehidupan kerja yang nilai tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$), diperoleh angka signifikansi (P Value) pada variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,000 (kecil dari 0,05). Berdasarkan analogi dimaksud, disimpulkan hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dapat diartikan juga variabel keseimbangan kehidupan kerja mempunyai dampak dan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Salulino.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana serta uji hipotesis,

menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Kantor Desa Salulino. Apabila keseimbangan kehidupan kerja pegawai terkategori baik atau bagus, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga, lebih lanjut dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Dari analisis yang dilakukan terlihat kontribusi sumbangan variabel independen keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja sebesar 0,645. Angka ini menggambarkan kepuasan kerja dipengaruhi faktor keseimbangan kehidupan kerja dengan besaran persentase 64,5%, sedangkan 35,5% didorong atau dipengaruhi faktor atau aspek lain seperti keselamatan kerja, kompensasi, stres kerja, dan lain sebagainya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja serta kepuasan kerja pada pegawai Kantor Desa Salulino sudah dalam kategori baik atau tinggi. Walaupun juga terdapat aspek atau faktor lain yang kemungkinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai serta latar belakang sebagai dasar penelitian yang minim

KESIMPULAN

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai kantor desa Salulino.

Kontribusi sumbangan variabel independen keseimbangan kehidupan kerja (X) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) sebanyak 0,645. Angka ini menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kehidupan kerja sebanyak 64,5%, dan sisanya 35,5% dipengaruhi aspek atau faktor lain di luar penelitian ini seperti keselamatan kerja, kompensasi, stres kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, 2018. Metodologi Penelitian. 2 ed. Padang: Ekasakti Press.
- Akhirudin DC, M., 2015. Hidup Seimbang Hidup Bahagia. 1 ed. Tangerang Selatan: Gemilang.
- Bintoro, M. & Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. 1 ed. Yogyakarta: Gava Media.
- Junaidi, 2014. Deskripsi Data Melalui Box Plot. Jambi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi.
- Gusvita, S., 2020. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Wanita di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan, Skripsi, Medan: Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara.
- Wahyuni, S., 2018. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu), Skripsi, Medan: Repositori Institusi universitas Sumatera Utara.
- Swargarani, N., 2017. Pentingnya Memiliki "Work Life Balance" untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. [Online]. Available at: <https://www.kompasiana.com/arganazz/5a052e869b-1e6761f8670fa5/pentingnyamemiliki-work-life-balance-untuk-meningkatkan-kepuasan-kerja?page=1> [Accessed 24 Oktober 2020].