

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA, MODERASI *SERVANT LEADERSHIP* DI SETDA KABUPATEN PEKALONGAN

Dwi Kristiyanti¹⁾, Tristiana Rijanti²⁾

^{1,2}Universitas Stikubank, Jawa Tengah

¹E-mail: dwi0805@gmail.com

Received: 21 Maret 2022; Accepted: 21 April 2022; Published: 30 April 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Servant Leadership* sebagai variabel moderasi pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Pekalongan. Dimana Kepuasan Kerja merupakan hal yang penting bagi pegawai dalam menjalankan tugas yang diembannya. Dengan adanya pimpinan yang mengayomi bawahan diharapkan pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga munculah kepuasan kerja pada pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan metode populasi dan dilaksanakan pada Pegawai di Sekretaris Daerah Kabupaten Pekalongan dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik pengujian data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, uji t dan uji moderasi. Data yang terkumpul dilakukan uji validitas dengan metode analisis faktor dan dilakukan uji reliabilitas dengan koefisien alpha (Alpha Cronbach). Data tersebut dinyatakan valid dan hasil uji reliabilitasnya menunjukkan angka 0.911 untuk variabel *Work Life Balance*, 0.944 untuk variabel Karakteristik Pekerjaan, 0.924 untuk variabel Kepuasan Kerja, dan 0.960 untuk *Servant Leadership*. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dimoderasi oleh *Servant Leadership*, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dimoderasi oleh *Servant Leadership*.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Job Characteristics, Job Satisfaction, *Servant Leadership*.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan modal yang utama dalam terwujudnya pembangunan nasional. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menuju capaian dari target sebuah organisasi (Shanti & Tjondro Sugianto, 2020).

Pentingnya peran dari Sumber Daya Manusia ini melebihi pentingnya peran dari sumber daya organisasi lainnya dikarenakan

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam keberhasilan atas penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai wujud dari pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pemerintahan telah diberlakukan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan

diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dengan diberlakukannya sistem manajemen Pegawai Negeri Sipil maka dibutuhkan adanya keseimbangan dalam kehidupan bekerja (*Work Life Balance*) dimana seseorang dapat mengatur dan membagi tanggungjawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta tanggungjawab yang lainnya. Sehingga dalam bekerja akan ada keseimbangan dalam mengatur waktu antara bekerja dan kehidupan keluarga. (Parkes & Peter H Langford, 2015) menyatakan bahwa Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sebagai orang yang bertanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab atas kedua kegiatan di luar pekerjaan.

Keterkaitan *Work Life Balance* dengan menuju sistem merit yang diatur oleh Pemerintah diharapkan akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten guna membangun Pemerintah yang baik (*Good Governance*). Tidak hanya *work life balance* akan tetapi terwujudnya kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi terwujudnya Pemerintahan yang baik. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka menurut (T. Hani Handoko, 2000).

Dalam mendukung Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik yang telah dicanangkan oleh Pemerintah

guna menuju Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) maka dibutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia yaitu Aparatur Sipil Negara yang mempunyai kompetensi sesuai bidang tugas fungsinya. Dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang kemudian disingkat sebagai ASN yang berkompeten maka tidak hanya didukung dengan Pendidikan dan Pelatihan saja akan tetapi ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu adanya *Work Life Balance* dalam diri seorang ASN, Karakteristik Pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi ASN, Adanya Kepuasan Kerja ASN, dan tentunya dibutuhkan kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*). Kepuasan kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan (Suardi, 2019).

Fungsi Pekerjaan adalah perkiraan, di mana dijelaskan dalam Inti Ragam Keterampilan, Arti Tugas, dan Umpan Balik (Robbins & Coulter, 2012). Menunjukkan apakah itu akan dilakukan. Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan sesungguhnya Karakteristik Pekerjaan juga mendukung ASN dalam mencapai kepuasan kerja dan dengan adanya kepuasan kerja ASN maka diharapkan dapat mewujudkan Reformasi Birokrasi guna mewujudkan *good governance*.

Penelitian sebelumnya tentang efek Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja oleh (Ismelda Putri & Suryalena, 2019) menunjukkan kesimpulan bahwa Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (Christy Melly Adella Wagey et al., 2018) menunjukkan kesimpulan bahwa

Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian (Januardi Dicky & Budiono, 2021) menunjukkan kesimpulan bahwa Karakteristik Pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan Kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan Manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek social dalam pekerjaan
9. Komunikasi dan Fasilitas

Sebagai moderasi dari pengaruh *Work Life Balance* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja adalah *Servant Leadership*. *Servant Leadership* merupakan seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitasnya oleh (Vondey, 2008)

Fenomena yang saat ini masih sering dijumpai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pekalongan adalah pegawai dituntut berinovasi, berkompeten dalam hal mewujudkan Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik sehingga mampu menuju *Good Governance* namun tidak diimbangi dengan *Work Life Balance* serta Karakteristik Pekerjaan yang sesuai sehingga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja, selain itu juga belum diimbangi dengan adanya

Servant Leadership pada Organisasi Perangkat daerah. Hal tersebut bisa menjadi ancaman dalam mewujudkan tujuan pemerintahan.

Penelitian dari (Maslichah et al., 2017) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alianto & Anindita, 2014) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Anzeni dan Vina (2019) bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada pegawai dinas koperasi dan usaha mikro kecil menengah di provinsi jawa barat.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan (Firman, 2011) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Suparjo dkk (2018) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan untuk menimbulkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan kantor sekretariat daerah kabupaten Jepara.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah;

1. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan ?
2. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan ?
3. Apakah *Servant Leadership* memoderasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan

Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan?

Apakah *Servant Leadership* memoderasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian explanatory research yang membuktikan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, person organization fit, terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Data yang dipergunakan untuk menganalisa perilaku khususnya yang menyangkut karakteristik pekerjaan, person organization fit, terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja diperoleh melalui metode pengumpulan data dari suatu

populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Sofian Effendi, 1995).

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang, peristiwa dan hal-hal yang menjadi obyek penelitian (Keller et al., 2000). Pengertian populasi di sini adalah ASN Setda Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 118 orang.

Menurut (Keller et al., 2000) sensus adalah keseluruhan dari populasi. Teknik pengumpulan data dengan kriteria yang digunakan dalam penentuan sensus ini adalah ASN Setda Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 118 responden.

Penelitian ini dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan yang beralamat di JL. Alun-alun Utara No. 1 Kabupaten Pekalongan.

Tabel 1 Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel

No	Pengertian	Dimensi	Indikator
1	Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. McDonald dan Bradley (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Time balance (keseimbangan waktu) 2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), 3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah waktu pekerjaan 2. Jumlah waktu diluar pekerjaan 3. Tingkat keterlibatan dalam pekerjaan 4. Tingkat keterlibatan diluar pekerjaan 5. Kepuasan dalam pekerjaan 6. Kepuasan diluar pekerjaan

2	Karakteristik pekerjaan adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi, umpan balik yang dilakukan oleh pekerja / karyawan dalam melakukan tugasnya (Hackman et.al:2008).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ragam Keahlian/ Variasi Ketrampilan 2. Identitas Tugas 3. Signifikansi Tugas / Kekhususan Tugas 4. Otonomi 5. Umpan balik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode bervariasi 2. Tanggung Jawab 3. Ketrampilan bekerja 4. Rancangan pekerjaan 5. Kesempatan menyelesaikan pekerjaan 6. Struktur pekerjaan 7. Arti pekerjaan bagi organisasi 8. Arti pekerjaan bagi orang lain 9. Kebebasan dalam pekerjaan 10. Kebebasan dalam menjadwalkan pekerjaan 11. Kemandirian berpikir dan bertindak 12. Umpan balik pekerjaan 13. Kesadaran atas hasil kerja 14. Keberhasilan dalam bekerja
3	Pemimpin yang melayani (Servant Leadership) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Spears (2002)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kasih Sayang (Love) 2. Pemberdayaan (Empowerment) 3. Visi (Vision) 4. Kerendahan Hati (Humility) 5. Kepercayaan (Trust) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Altruistic calling 2. Emotional healing 3. Wisdom 4. Persuasive mapping 5. Organizational stewardship 6. Vision 7. Humility 8. Service 9. Kemampuan 10. Kepercayaan
4	Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Robins (2013)).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas terhadap pekerjaan 2. Kesempatan belajar 3. Tanggung jawab 4. Gaji cukup 5. Beban kerja yang sesuai 6. Penghargaan 7. Kenaikan gaji 8. Pengawasan kinerja 9. Iklim partisipasi dalam pengambilan keputusan 10. Kondisi rekan kerja 11. Penyelesaian pekerjaan tim

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat ditulis berupa tabel untuk memudahkan dalam melihat hasil yang diperoleh dalam kegiatan penelitian ini serta akan dibahas sesuai dengan landasan teori yang

mendukung, berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi berganda yang disajikan dalam tabel, sehingga memudahkan pembaca dalam mencari tahu tentang hasil analisis regresi berganda, seperti pada tabel 2.

Tabel. 2 Analisis Regresi Berganda

Model	Variabel Dependent	Variabel Independent	Koeffisien	Sig
1	Kepuasan Kerja (Y)	<i>Work Life Balance (X1)</i>	1.381	0.170
		Karakteristik Pekerjaan (X2)	4.272	0.000
	Adj. R ²	: 0.234		
	Uji F	: 17.616		0.000
2	Kepuasan Kerja (Y)	<i>Work Life Balance (X1)</i>	1.331	0.186
		<i>Work Life Balance. Servant Leadership (X1.Z)</i>	4.949	0.000
	Adj. R ²	: 0.270		
	Uji F	: 21.163		0.000
3	Kepuasan Kerja (Y)	Karakteristik Pekerjaan (X2)	3.343	0.001
		Karakteristik Pekerjaan.Servant Leadership (X2.Z)	6.024	0.000
	Adj. R ²	: 0.418		
	Uji F	: 40.068		0.000

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,381 X_1 + 4,272 X_2$$

$$Y = 1,331 X_1 + 4,949 X_1Z + e_2$$

$$Y = 3,343 X_2 + 6,024 X_2Z + e_2$$

Hasil persamaan di atas menunjukkan bahwa: dari persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi untuk dua variabel bebas yang meliputi *Work Life Balance* bertanda positif, Karakteristik Pekerjaan adalah bertanda positif, ini berarti dua variabel bebas (*Work Life Balance* dan Karakteristik Pekerjaan) mempunyai pengaruh searah dengan Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan variabel bebas yang bertanda positif yang meliputi *Work Life Balance* dan Karakteristik Pekerjaan, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya variabel terikat yaitu Kepuasan

Kerja. Dari besarnya koefisien regresi terlihat bahwa sumbangan terbesar terhadap Kepuasan Kerja adalah variabel Karakteristik Pekerjaan.

Koefisien regresi untuk semua variabel bebas yaitu *Work Life Balance* dan *Work Life Balance* melalui *Servant Leadership* bertanda positif, ini berarti semua variabel bebas itu mempunyai pengaruh searah dengan Kepuasan Kerja. Artinya, jika terjadi peningkatan semua variabel bebas, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja. Dari besarnya koefisien regresi terlihat bahwa sumbangan terbesar terhadap Kepuasan Kerja adalah variabel *Work Life Balance* melalui *Servant Leadership*.

Koefisien regresi untuk semua variabel bebas yaitu Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Pekerjaan.Servant Leadership bertanda positif, ini

berarti semua variabel bebas itu mempunyai pengaruh searah dengan Kepuasan Kerja. Artinya, jika terjadi peningkatan semua variabel bebas, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja. Dari besarnya koefisien regresi terlihat bahwa sumbangan terbesar terhadap Kepuasan Kerja adalah variabel Karakteristik Pekerjaan. Servan Leadership.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Tabel 2, menunjukkan bahwa diperoleh nilai F-hitung pada model 1 sebesar 17.616 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya bahwa *work life balance* dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada model 2 diperoleh nilai F-hitung sebesar 21.163 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap hubungan *work life balance* dan kepuasan kerja. pada model ke 3 diperoleh nilai F hitung 40.068 dengan nilai signifikansi 0.000, artinya *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap hubungan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y).

Tabel 2 dapat dilihat dari hasil perhitungan uji koefisien determinasi, pada model 1 diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,234. Artinya bahwa variabel karakteristik

pekerjaan mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 23,4% dan sebesar 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara itu pada model 2 diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,270. Artinya bahwa variabel *work life balance* dan *servant leadership* mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 27,0% dan sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain, dan di model 3 diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,418. Artinya bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan *servant leadership* mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 41,8% dan sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis, sebagai berikut:

1. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan alat uji t, dengan taraf signifikansi 5 %. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 1.381 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.170 , hipotesis 1 dinyatakan ditolak, artinya *work life balance* tidak ada hubungan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan alat uji t, dengan taraf signifikansi 5 %. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 4.272 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.000 , hipotesis 2 dinyatakan diterima, artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan alat uji t, dengan taraf signifikansi 5 %. Hasil

pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 4.949 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.000, hipotesis 3 dinyatakan diterima, artinya *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dimoderasi *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan alat uji t, dengan taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 6.024 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.000, hipotesis 4 dinyatakan diterima, artinya karakteristik pekerjaan melalui *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel karakteristik pekerjaan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi karakteristik pekerjaan mempunyai nilai yang paling tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan dengan *Work Life Balance*. Dari hasil penelitian untuk variabel karakteristik pekerjaan skor terendah adalah indikator selalu berhasil dalam bekerja, oleh karena itu pimpinan harus memberikan penghargaan baik materi maupun non materi supaya pegawai selalu berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Ismelda Putri (2019) menunjukkan

kesimpulan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Christy Melly Adella Wagey, Silvya L.Mandey dan Adolfina (2018) menunjukkan kesimpulan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel berikutnya adalah *Work Life Balance*, hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi *Work Life Balance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian untuk variabel *Work Life Balance* skor terendah adalah indikator tingkat keterlibatan diluar pekerjaan tinggi, oleh karena itu pimpinan harus memberikan kesesuaian bagian pekerjaan masing – masing pegawai, agar pegawai lainya tidak ikut campur dalam menyelesaikan pekerjaan diluar pekerjaan pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Muhammad Rafli Pambudi (2020) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Valencia Sandjaja (2018) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja dapat diukur melalui *work life balance* dari seorang pegawai. ketika kebutuhan hidup berimbang antara pekerjaan dan kebutuhan diluar pekerjaan. kepuasan kerja bisa didapatkan ketika instansi menerapkan *work life balance* yang baik. Faktor lain yang bisa meningkatkan kepuasan kerja

adalah karakteristik pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari mereka bertanggung jawab dengan pekerjaannya, umpan balik yang didapat atas pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, terpacu mengembangkan variasi atau metode dalam menyelesaikan pekerjaan. dan terpacu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik. Memiliki seorang pemimpin yang melayani terhadap pegawai merupakan faktor lain dalam peningkatan kepuasan kerja.

Servan leadership mampu mempengaruhi pegawai akan hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja yang akan dimiliki oleh pegawai. Pemimpin disini memiliki peran yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja melalui *work life balance* yang didapat oleh pegawai tersebut. Memiliki seorang pemimpin yang melayani terhadap pegawai merupakan faktor lain dalam peningkatan kepuasan kerja. *Servan leadership* mampu mempengaruhi pegawai akan hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja yang akan dimiliki oleh pegawai. Pemimpin disini memiliki peran yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja melalui karakteristik pekerjaan yang didapat oleh pegawai tersebut.

Beberapa hal yang dapat disarankan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut : Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, dan *servant leadership*. Oleh karena itu,

Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Pekalongan diharapkan mampu meningkatkan faktor-faktor karakteristik pekerjaan dan *servant leadership* yang dapat memberikan dampak atau pengaruh yang langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian masih perlunya meningkatkan pemahaman pentingnya arti sebuah kepuasan kerja bagi orang lain, terkait dengan signifikansi tugas. Memahami pengaruh dalam pekerjaan / *impact*. Menciptakan iklim atau kultur organisasi yang baik bagi anggota.

4. REFERENSI

- Alianto, A., & Anindita. (2014). Pengaruh Kopensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Jurnal Thesis Management*.
- Beni, S. (2021). Kesejahteraan Masyarakat dan Pertumbuhan Ekonomi di Perbatasan Jagoi Babang Kalimantan Barat Melalui Pemberdayaan. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*. 9(2), 125-140.
- Beni, S. & Manggu, B. (2020). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Penanggulangan Kemiskinan di Perbatasan. *Sosio Konsepsia*. 9(2), 162-170.
- Christy Melly Adella Wagey, Silvya L. Mandey, & Adolfina. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dalam

- Meningkatkan Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6.
- Firman. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh. *Tingkap*, VII(2).
- Ismelda Putri, & Suryalena. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Paa Karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru). *JOM FISIP*, 6.
- Januardi Dicky, & Budiono. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2017).
- Keller, E. L., Gandhi, N. J., & Vijay Sekaran, S. (2000). Activity in deep intermediate layer collicular neurons during interrupted saccades. *Experimental Brain Research*, 130(2), 227–237. <https://doi.org/10.1007/s002219900239>
- Maslichah, N. I., Dgmxvwhg, D. Q. G., & Ydoxh, V. (2017). KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60–68.
- Parkes, L. P., & Peter H Langford. (2015). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management. In *Pearson Education*. Pearson Education.
- Shanti, S. V. br S., & Tjondro Sugianto, H. A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Keuangan Keluarga Di Desa Untang Kalimantan Barat. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.46229/b.e.e.v2i1.133>
- Sofian Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survei* (Sofian Effendi (ed.); ed. revisi). LPE3s, Yogyakarta 1995.
- Suardi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9–19. <https://doi.org/10.46229/b.e.e.v1i2.124>
- T. Hani Handoko. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *BPFE* (Edisi II). BPFE.
- Vondey, M. (2008). The Relationships among Servant Leadership , Organizational Citizenship Behavior , Person-Organization Fit , and Organizational Identification. *International Journal Of Leadership Studies*, 6.