



PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIPERSEPSIKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BPKAD KABUPATEN MERANGIN DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Sandi Saputra^{1*}, Nur Hasanah², & Fitri Widiastuti³

*1-3 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

*e-Mail: sandisaputra91481@gmail.com, nur_hasanah@unja.ac.id, fitriwid2106@unja.ac.id

Submit Tgl: 17-Juni-2026

Diterima Tgl: 21-Juni-2026

Diterbitkan Tgl: 26-Juni-2026

Abstract: *This study aims to analyze the effect of perceived organizational support on employee job satisfaction at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Merangin Regency, with work-life balance serving as a mediating variable. The research employed a quantitative approach through the distribution of questionnaires to 78 employees as research respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS 4 software. The results indicate that perceived organizational support has a positive and significant effect on both job satisfaction and work-life balance. Furthermore, work-life balance also has a positive and significant effect on job satisfaction and is proven to mediate the relationship between perceived organizational support and job satisfaction. These findings suggest that better organizational support and a higher level of work-life balance contribute to greater employee job satisfaction.*

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Merangin dengan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 78 pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta mampu memediasi hubungan antara dukungan organisasi yang dipersepsikan dan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Kata kunci: Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

Cara mengutip Saputra, S., Hasanah, N., & Widiastuti, F. (2026). Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPKAD Kabupaten Merangin dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 2130–2138. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.2071>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memegang peranan penting dalam keberlangsungan organisasi serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki, karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM tidak terlepas dari tingkat kepuasan yang mereka rasakan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan respons afektif karyawan yang berkaitan dengan kondisi emosional yang muncul selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Adamy, 2016; Sedarmayanti, 2014). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang diketahui berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis sehingga tidak terjadi konflik di antara kedua peran tersebut (Haar et al., 2018). Pentingnya aspek ini tercermin dari hasil survei yang dilakukan pada Juni 2023, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menempati posisi keempat dengan persentase sebesar 39,6% sebagai faktor yang menentukan kebahagiaan dalam bekerja di Indonesia (Saputra & Masdupi, 2025). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pegawai semakin memberikan perhatian terhadap terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi yang dipersepsikan (*Perceived Organizational Support* atau POS) juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. POS merupakan persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawainya (Rhoades & Eisenberger, 2002; Sunarto & Suparji, 2020). Ketika pegawai merasa mendapatkan perhatian dan dukungan yang memadai dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Pada konteks Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merangin, hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2024 menunjukkan nilai akuntabilitas kinerja sebesar 73,95 dengan predikat BB (Sangat Baik). Namun demikian, komponen Evaluasi Internal hanya memperoleh nilai 15,00 dari bobot maksimal 25,00. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mekanisme pengawasan dan evaluasi terhadap kondisi kerja pegawai masih memerlukan peningkatan agar dapat mendukung kesejahteraan serta kepuasan kerja pegawai secara optimal.

Fenomena yang terjadi di lingkungan BPKAD Kabupaten Merangin menunjukkan bahwa pegawai sering kali harus bekerja lembur, mengikuti kegiatan bimbingan teknis (bimtek), serta melaksanakan tugas dinas luar kota dengan intensitas yang cukup tinggi. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja pegawai apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengkaji secara simultan hubungan antara POS, keseimbangan kehidupan kerja, dan

kepuasan kerja dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja pegawai (Dubey & Riasudeen, 2021; Duong & Ho, 2024). Selain itu, penelitian Herlina (2021) juga menemukan bahwa POS dan *work-life balance* berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus menempatkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara POS dan kepuasan kerja pada lingkungan birokrasi pemerintah daerah masih relatif terbatas. Keterbatasan penelitian terdahulu tersebut menjadi celah penelitian (*research gap*) yang melatarbelakangi dilaksanakannya penelitian ini pada BPKAD Kabupaten Merangin.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh POS terhadap kepuasan kerja, pengaruh POS terhadap keseimbangan kehidupan kerja, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, serta peran keseimbangan kehidupan kerja dalam memediasi hubungan antara POS dan kepuasan kerja pada pegawai BPKAD Kabupaten Merangin. Dengan demikian, rumusan masalah penelitian ini meliputi: (1) apakah POS berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; (2) apakah POS berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja; (3) apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; dan (4) apakah keseimbangan kehidupan kerja mampu memediasi pengaruh POS terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara empiris melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Merangin yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), dan tenaga honorer dengan jumlah keseluruhan sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Namun, jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 78 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert lima poin, yaitu mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Variabel yang diteliti terdiri atas variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* (POS) atau dukungan organisasi yang dipersepsikan (X). Variabel ini diukur menggunakan tujuh indikator yang mengacu pada konsep yang dikembangkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), meliputi aspek keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi, serta kondisi kerja. Variabel mediasi adalah *Work-Life Balance* (WLB) atau keseimbangan kehidupan kerja (Z) yang diukur menggunakan enam indikator berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Haar et al. (2018), yang mencakup keseimbangan waktu, energi, dan prioritas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y) yang diukur menggunakan sepuluh indikator yang

diadaptasi dari Moqbel et al. (2013), meliputi kepuasan intrinsik, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karier, penghargaan yang diterima, dan kondisi kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan yang kompleks antarvariabel laten sekaligus menguji pengaruh mediasi dalam model penelitian (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Evaluasi model dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. Pengujian *outer model* bertujuan untuk menilai kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dievaluasi menggunakan nilai *loading factor* dengan kriteria $\geq 0,70$ dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$. Selanjutnya, validitas diskriminan diuji menggunakan nilai *cross loading*. Reliabilitas konstruk dinilai berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang masing-masing harus memenuhi nilai minimum 0,70.

Tahap berikutnya adalah pengujian *inner model* yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan struktural antarvariabel dalam model penelitian. Evaluasi dilakukan melalui analisis nilai *R-square* untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, pengujian *model fit*, serta pengujian koefisien jalur (*path coefficients*) untuk mengetahui arah dan kekuatan pengaruh antarvariabel. Selain itu, pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* guna menguji peran mediasi keseimbangan kehidupan kerja dalam hubungan antara dukungan organisasi yang dipersepsikan dan kepuasan kerja (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Dukungan Organisasi yang Dipersepsikan (X)	Persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger, 1986)	1. Pengakuan dan penghargaan 2. Kepedulian organisasi 3. Keadilan organisasi 4. Dukungan sumber daya	Likert 1-5
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	Kemampuan individu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Haar et al., 2018)	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan energi 3. Keseimbangan prioritas	Likert 1-5
Kepuasan Kerja (Y)	Kondisi psikologis pegawai yang mencerminkan evaluasi afektif dan kognitif terhadap kualitas pengalaman kerjanya (Moqbel et al., 2024)	1. Kepuasan intrinsik 2. Lingkungan kerja 3. Pengembangan karier 4. Penghargaan 5. Kondisi kerja	Likert 1-5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	51,28%
	Perempuan	38	48,72%
Umur	20-25 tahun	4	5,13%
	26-35 tahun	25	32,05%
	35-40 tahun	20	25,64%
	>40 tahun	29	37,18%
Pendidikan	SMA/Sederajat	7	8,97%
	D3	4	5,13%
	S1	54	69,23%
	S2	13	16,67%

Masa Kerja	<5 tahun	6	7,69%
	5-10 tahun	30	38,46%
	11-15 tahun	22	28,21%
	>15 tahun	20	25,64%
Status Kepegawaian	PNS	53	67,95%
	P3K	25	32,05%

Berdasarkan Tabel 2, responden didominasi oleh laki-laki (51,28%), berusia di atas 40 tahun (37,18%), berpendidikan S1 (69,23%), memiliki masa kerja 5-10 tahun (38,46%), dan berstatus PNS (67,95%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai tetap berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang memadai.

Hasil Uji Outer Model

Tabel 3. Nilai Loading Factor Convergent Validity

Indikator	X	Y	Z	Ket.
X1	0,712	-	-	Valid
X2	0,733	-	-	Valid
X3	0,709	-	-	Valid
X4	0,718	-	-	Valid
X5	0,808	-	-	Valid
X6	0,717	-	-	Valid
X7	0,771	-	-	Valid
Y1	-	0,744	-	Valid
Y2	-	0,727	-	Valid
Y3	-	0,712	-	Valid
Y4	-	0,774	-	Valid
Y5	-	0,704	-	Valid
Y6	-	0,814	-	Valid
Y7	-	0,797	-	Valid
Y8	-	0,756	-	Valid
Y9	-	0,732	-	Valid
Y10	-	0,742	-	Valid
Z1	-	-	0,888	Valid
Z2	-	-	0,742	Valid
Z3	-	-	0,837	Valid
Z4	-	-	0,814	Valid
Z5	-	-	0,775	Valid
Z6	-	-	0,792	Valid

Hasil uji reliabilitas dan AVE disajikan pada Tabel 4. Semua variabel memiliki Composite Reliability >0,70 dan nilai AVE >0,50, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal dan konstruk validitas yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	CR (rho_a)	CR (rho_c)	AVE
POS (X)	0,862	0,865	0,894	0,546
Kepuasan Kerja (Y)	0,914	0,916	0,928	0,564
WLB (Z)	0,894	0,897	0,919	0,655

Hasil Uji Inner Model

Evaluasi inner model dilakukan melalui koefisien determinasi (R-square), uji model fit, path coefficients, dan uji hipotesis.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
----------	----------	-------------------

Kepuasan Kerja (Y)	0,714	0,706
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0,579	0,574

Nilai R-square sebesar 0,714 untuk kepuasan kerja berarti 71,4% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel dalam model. Nilai R-square sebesar 0,579 untuk keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan 57,9% variasi dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Jalur	Original Sample	T-Statistik	P-Value	Ket.
POS (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,517	3,803	0,000	H1 Diterima
POS (X) -> WLB (Z)	0,761	12,707	0,000	H2 Diterima
WLB (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,382	2,340	0,019	H3 Diterima

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Jalur	Original Sample	T-Statistik	P-Value	Ket.
POS (X) -> WLB (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,291	2,243	0,025	H4 Diterima

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 3,803 dan nilai p sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai mencerminkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan serta penghargaan atas kontribusi yang diberikan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi dibangun atas dasar prinsip timbal balik (*reciprocity*), di mana pegawai akan memberikan respons positif ketika memperoleh dukungan dari organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Duong dan Ho (2024) serta Herlina (2021), yang menemukan bahwa POS berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Duong & Ho, 2024; Herlina, 2021).

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dengan nilai t-statistik sebesar 12,707 dan nilai p sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasi yang diterima pegawai, semakin baik pula kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan organisasi yang diwujudkan melalui pembagian tugas yang adil, kebijakan kerja

yang fleksibel, serta perhatian dari atasan membantu pegawai mengelola waktu dan energi secara lebih efektif. Dengan demikian, pegawai dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara lebih seimbang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Duong dan Ho (2024) yang menyatakan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai (Duong & Ho, 2024).

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima dengan nilai t-statistik sebesar 2,340 dan nilai p sebesar 0,019. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil sehingga dapat merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memungkinkan pegawai mengurangi tekanan dan konflik peran yang muncul akibat tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Susanto et al. (2022) dan Mujiyanti dan Nopiyani (2023) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Mujiyanti & Nopiyani, 2023; Susanto et al., 2022).

Peran Mediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu memediasi hubungan antara POS dan kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 2,243 dan nilai p sebesar 0,025. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang baik tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Dukungan organisasi yang memadai membantu pegawai mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadinya secara lebih efektif. Kemampuan tersebut kemudian berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara POS dan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dubey dan Riasudeen (2021) yang menemukan bahwa *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara POS dan kepuasan kerja pada sektor kesehatan (Dubey & Riasudeen, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKAD Kabupaten Merangin, dengan nilai $t=3,803$ dan $p=0,000$. (2) Dukungan organisasi yang dipersepsikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, dengan nilai $t=12,707$ dan $p=0,000$. (3) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

dengan nilai $t=2,340$ dan $p=0,019$. (4) Keseimbangan kehidupan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi yang dipersepsikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai $t=2,243$ dan $p=0,025$.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya BPKAD Kabupaten Merangin untuk meningkatkan dukungan organisasi melalui pemberian apresiasi, peningkatan fasilitas kerja, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel moderasi seperti motivasi kerja atau komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah daerah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Unimal Press.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dubey, A., & Riasudeen, S. (2021). *Does work-life balance mediate the relationship of perceived organizational support and job satisfaction for healthcare workers?*
- Duong, C. H., & Ho, Y. H. (2024). Perceived organizational support and its impact on employee's intention to stay. *Data in Brief*, 54. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2024.110428>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris* (1st ed.). Yoga Pratama.
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2018). A cross-national study on the antecedents of work-life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Herlina, E. (2021). Pengaruh perceived organization support dan work life balance terhadap kepuasan kerja pegawai, 3, 123–136.
- Moqbel, M., Nevo, S., & Kock, N. (2013). Organizational members' use of social networking sites and job performance: An exploratory study. *Information Technology & People*, 26(3), 240–264.
- Mujianti, P. C., & Nopiyani, N. W. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance. 12(4), 724–732.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Saputra, G., & Masdupi, E. (2025). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

- Sugiyono. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: Quantitative research approach*. Deepublish.
- Sunarto, S., & Suparji, S. (2020). *Monograf peran POS dan OC dalam model kinerja SDIDTK*. Poltekkes Kemenkes Surabaya.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>