

Intisari

Dalam organisasi formal, kepuasan kerja menjadi salah satu parameter keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku dan performa kerja pegawai. Agar pegawai memiliki kepuasan kerja, organisasi perlu untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat berpengaruh, misalnya motivasi kerja, *work-life conflict* (*WLC*), dan dukungan atasan persepsian. Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Work-Life Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Atasan Persepsian Sebagai Variabel Moderasi” dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, *WLC*, serta dukungan atasan persepsian sebagai variabel yang memoderasi *WLC* terhadap kepuasan kerja di Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah VI Kabupaten Banyumas. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan terhadap kepuasan kerja, (2) *work-life conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (3) dukungan atasan persepsian memoderasi hubungan *work-life conflict* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian. Sejumlah 58 data responden diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menunjukkan hasil bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) *WLC* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi mencapai 0,5, dengan nilai uji F sebesar 29,497, dan nilai t-hitung > nilai t tabel yaitu sebesar -2,406. Hipotesis (3) dukungan atasan persepsian memoderasi dan memperlemah hubungan *work-life conflict* terhadap kepuasan kerja diterima dan menunjukkan variabel moderasi memperlemah pengaruh *WLC* terhadap kepuasan kerja. Ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Motivasi Kerja, *Work-Life Conflict*, Dukungan Atasan Persepsian, Kepuasan Kerja

Abstract

Inside a formal organization, satisfied employees become a parameter that shows the organization's success in managing their human resources because satisfied employees will have better behavior and work performance. In order to make employees satisfied, the organization needs to pay attention to various affecting factors, such as work motivation, work-life conflicts (WLC), and perceived supervisor support (PSS). This study entitled "Pengaruh Motivasi Kerja dan *Work-Life Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Atasan Persepsian Sebagai Variabel Moderasi" is carried out to looking forward the effect of work motivation, WLC, PSS as a variable that moderate WLC towards job satisfaction in Cabang Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah Wilayah VI Kabupaten Banyumas. The hypotheses proposed in this study are (1) work motivation affects job satisfaction positively and significantly (2) WLC affects job satisfaction negatively and significantly, and (3) PSS moderating the relationship of WLC towards job satisfaction. This study used quantitative survey method and questionnaires as research instrument. Meanwhile, 58 respondents' data were processed using multiple regression analysis techniques. The results showed that the first and second hypotheses are accepted, (1) work motivation positively and significantly affected job satisfaction, (2) WLC negatively and significantly affected job satisfaction. The coefficient of determination is 0.5, with an F test value of 29.497, and t-test value > t-table values. PSS proved to moderate and lowering the WLC effect on job satisfaction. Thus, the third hypothesis is accepted.

Key words: Work Motivation, Work-Life Conflict, Perceived Supervisor Support, Job Satisfaction