



## PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP PROFESIONALISME MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Sri Wahyuni Harahap\*, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

Kaiman Turnip, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

Rahmi Lubis, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

### ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze the mediating role of job satisfaction in the relationship between work-life balance and the professionalism of ASNs. These two factors are critical to study because an imbalance between work and life may result in unprofessional behavior, and job dissatisfaction may also lead to unprofessionalism at work. The study utilized quantitative research methods, employing Structural Equation Model (SEM) data analysis techniques using AMOS version 22 software. Stratified random sampling was used to select 300 ASNs as respondents, and data were collected using professionalism, work-life balance, and job satisfaction scales. The results indicated that job satisfaction significantly mediated the relationship between work-life balance and professionalism. This study highlights the importance of job satisfaction as a mediator in maintaining the professionalism of ASNs and suggests the need for policies to improve work-life balance in order to enhance professionalism in the workplace. Relevant keywords include job satisfaction, work-life balance, professionalism, ASNs, and Structural Equation Model.*

### ARTICLE HISTORY

Received 17/03/2023  
Revised 20/03/2023  
Accepted 05/04/2023  
Published 09/04/2023

### KEYWORDS

Work-life balance; job satisfaction; professionalism.

### CITATION (APA 6<sup>th</sup> Edition)

Harahap, S.W., Turnip, K., Lubis, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Profesionalisme melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 190-198.

### \*CORRESPONDENCE AUTHOR

[5121hrp@gmail.com](mailto:5121hrp@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.30743/mkd.v7i1.6910>

## PENDAHULUAN

Birokrasi yang profesional merupakan amanah dari Peraturan Perundang-Undangan dan menjadi pusat perhatian dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui reformasi birokrasi (Khobiburrohman, Margareta, & Hasbullah, 2020; Maryam, 2017). Pengukuran profesionalisme ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta pemersatu bangsa guna melihat kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin (Mahsyar, 2011). Evaluasi atas pengembangan profesionalisme ASN menjadi penanda sikap kerja aparatur yang dinilai oleh masyarakat (Komara, 2019). Oleh karena itu, ASN harus bertindak secara profesional dalam menjalankan otoritasnya karena secara normatif ASN dibayar dengan uang publik dan diberi wewenang menggunakan sumber daya publik sehingga tindakannya harus memberi manfaat yang luas bagi publik (Podungge & Aneta, 2020).

Bekerja secara profesional merupakan tuntutan hidup, namun penting untuk menerapkan *work-life balance* sebab diperlukan fleksibilitas kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan sosial (Kim, 2014). Tongam, dkk mengemukakan bahwa *work-life balance* secara keseluruhan merupakan kondisi emosi individu sehingga merasakan kepuasan dengan menyeimbangkan antara perannya dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maupun keluarga (di luar pekerjaan) dengan selaras, minim konflik dan mampu mengelola berbagai tanggung jawab dan menentukan prioritas (Tongam, Linardy, Saputra, & Saputra, 2021).

Fisher, dkk menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan hal yang dilakukan individu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas lain di luar kerja yang di dalamnya terdapat perilaku individual yang menjadi sumber konflik pribadi dan atau menjadi sumber energi bagi diri sendiri (Fisher, Bulger, & Smith, 2009). Wolor, dkk juga menguatkan bahwa saat ini *work-life balance* merupakan isu krusial bagi setiap pegawai di instansi pemerintah maupun swasta. Akan terjadi penurunan perilaku kerja pegawai jika suatu organisasi tidak memikirkan pengelolaan *work-life balance* pegawai dengan baik (Wolor, Kurnianti, Zahra, & Martono, 2020).

Profesionalisme mencerminkan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan-pekerjaan (*work-life balance*) dan kepuasan kerja membentuk profesionalisme pada Aparatur Sipil Negara sebagaimana fokus penelitian yang merupakan hasil amatan di lapangan. Kim menjelaskan bahwa *work-life balance* terkait dengan kesejahteraan psikologis individu dan rasa harmoni secara keseluruhan dalam kehidupan sebagai indikator keseimbangan peran di tempat kerja maupun dalam keluarga. Baik pegawai maupun organisasi mendapat manfaat dari *work-life balance* yang seimbang (Kim, 2014).

Pengaruh *work-life balance* terhadap profesionalisme melalui mediasi kepuasan kerja pada aparatur sipil negara (ASN) merupakan topik penelitian yang menarik untuk diteliti. *Work-life balance* merupakan keadaan ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan atau kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021). Pada kaitannya dengan aparatur sipil negara, *work-life balance* dan kepuasan kerja dapat berdampak pada profesionalisme ASN (Sjahruddin, Buyamin, Idris, & Saputra, 2022).

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *work-life balance* terhadap profesionalisme melalui mediasi kepuasan kerja pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan. Sebelumnya, telah dilakukan beberapa penelitian terdahulu terkait topik ini. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrat dkk, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa: (1) domain pemerintah yang berisi kebijakan yang dapat mendukung terwujudnya *work-life balance* ASN; (2) domain individu ASN, yang berisi karakteristik individu ASN; (3) domain keluarga ASN yang berisi karakteristik keluarga ASN. Penelitian ini memberikan pengetahuan tambahan mengenai *work-life balance* di sektor publik dalam konteks pasca-pandemi (Wahyuningrat, Harsanto, Rosyadi, & Untari, 2023).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Widjaya, dkk menjelaskan bahwa promosi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi penting karena dapat mempengaruhi perilaku dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Promosi jabatan yang dilakukan berpengaruh positif terhadap ASN dikarenakan pegawai memperoleh kesempatan promosi yang dapat meningkatkan upah maupun status pada posisi lebih tinggi dari sebelumnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan perolehan kompensasi yang membuat pegawai merasa dihargai dan merasa cukup dalam memenuhi kebutuhannya sehingga ASN merasa puas dalam bekerja (Widjaya, Budiono, Wiyanto, & Dharmawan, 2021).

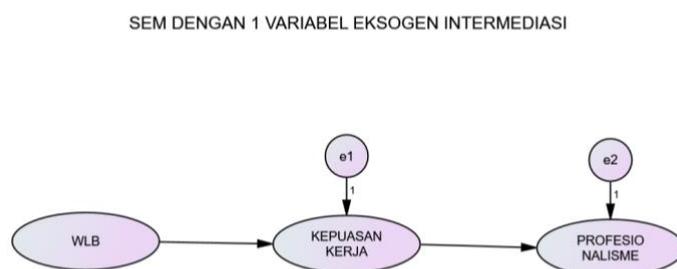
Sementara dalam penelitian Hasby dijelaskan bahwa pemberian kompensasi (gaji) khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan pegawai sehingga pemerintah perlu mempertimbangkan sistem pengkompensasian PNS. Adanya dukungan Pemerintah Daerah terhadap pemberian tunjangan kinerja PNS dirasakan mampu memenuhi persepsi kepuasan kerja PNS yang termanifestasi dalam pemberian pelayanan publik dengan baik sehingga profesionalisme pegawai dapat dicapai (Hasby, 2020).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wijaya & Edwina terhadap 103 karyawan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *work-life balance* dan kepuasan kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan rendahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Pegawai akan merasa nyaman dan menikmati

setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada akhirnya, adanya *work-life balance* dan kepuasan kerja akan membantu organisasi dalam mempertahankan pegawai terbaiknya yang dapat meningkatkan profesionalisme kerja dan produktivitas organisasi (Edwina & Wijaya, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah peneliti sebutkan di atas, terdapat hasil yang berbeda-beda terkait pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja pada profesionalisme ASN. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk melihat pengaruh *work-life balance* terhadap profesionalisme ASN melalui mediasi kepuasan kerja pada lingkungan pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Adapun kerangka konseptual yang dapat disusun dalam penelitian adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka konsep penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM)**  
Sumber: Data diolah peneliti, 2023

## METODE

Penelitian menggunakan desain kuantitatif eksplanatori yang bersifat menjelaskan uji hipotesis dengan memperhatikan sebab akibat yang ditimbulkan serta hubungan antar variabel di dalam penelitian (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ialah seluruh Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional yang disetarakan di lingkungan Komplek Perkantoran Kabupaten Tapanuli Selatan sebanyak 458 orang. Sampel ditetapkan dengan metode *maximum likelihood estimation* (MLE), menurut Hair dkk di mana parameter skala penelitian terbanyak adalah 30 dikalikan 10 sampel maka hasilnya ialah 300 responden agar hasil lebih akurat dan meminimalisir generalisasi (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009).

Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified* random sampling. Adapun strata dalam penelitian ini adalah jabatan. Warwick & Linenger menjelaskan stratifikasi adalah proses membagi populasi menjadi sub-kelompok atau strata (Warwick & Linenger, 1975). Sugiyono menambahkan *stratified* random sampling merupakan prosedur dalam menentukan sampel dengan membagi populasi atas beberapa strata sehingga tiap strata menjadi homogen dan tidak tumpang tindih dengan kelompok lain (Sugiyono, 2011).

Skala digunakan sebagai metode dalam pengumpulan data. Terdapat 3 macam skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: pertama, skala *work-life balance* yang digunakan ialah skala yang dibangun oleh Fisher lalu diadaptasi dan dikembangkan di Indonesia oleh Gunawan, dkk yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Terdiri dari 17 item yang mewakili dimensi *demands* dengan indikator *work interference with personal life* (WIPL) dan *personal life interference with work* (PLIW) serta dimensi *resources* dengan indikator *work enhancement of personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement of work* (PLEW) (Fisher et al., 2009).

Kedua, skala kepuasan kerja yang digunakan merupakan penerapan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke lalu diadaptasi oleh Sukoco dan telah lolos uji validitas dan reliabilitas. Terdiri dari 21 item yang di dalamnya disusun oleh 7 dimensi dan terdiri dari pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja serta perusahaan dan manajemen (Sukoco, 2019).

Ketiga, skala profesionalisme yang dipakai ialah skala yang disusun dan dikembangkan oleh tim Peneliti Universitas Indonesia (UI) dan *Center for Study of Governance and Administrative Reform* (CSGAR) tahun 2019 yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Skala terdiri dari 30 item dengan komposisi dimensi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Dimensi *knowledge* terdiri dari indikator *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Dimensi *skill* dibangun oleh indikator *Public Service Delivery Skills/ Work With Citizens*, *Policy Development Skills* dan *Interpersonal Skills/ Collaborate in Network*. Dimensi *attitude* terdiri dari indikator *Working with Integrity*, *Motivated to Serve Public*, *Committed to Public Sector*.

Analisis data penelitian dengan SEM menggunakan teknik dua tahap (*two-step approach*). Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik. Tahap kedua dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur full model SEM/persamaan struktural lengkap. Cara mendapatkan struktur full model SEM adalah dengan menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang sudah fit menjadi satu model keseluruhan (hibrid model) atau full model untuk diestimasi dan dianalisis (Wijanto, 2008). Model dikatakan bagus atau fit jika memenuhi uji kesesuaian model secara keseluruhan (*goodness of fit test*) serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima (Haryono, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

*Confirmatory factor analysis* (CFA) dilakukan dalam level *second order* bertujuan untuk pengujian terhadap validitas dan reliabilitas model pengukuran. CFA terhadap variabel *work-life balance*, kepuasan kerja dan profesionalisme menunjukkan hasil bahwa sifat *convergent validity*  $> 0.5$  (terpenuhi), *construct reliability* sebesar  $0.999 > 0.7$  (terpenuhi) dan *average variance extracted* (AVE) sebesar  $0.951 > 0.5$  (terpenuhi), sehingga secara keseluruhan indikator tidak mengalami eliminasi dan dapat dianalisis lebih lanjut untuk uji *full model* dengan *software* AMOS 22. Beberapa kriteria *goodness of fit index* yang digunakan sebagai kriteria *fitted model* adalah nilai P, Cmin/ df, RMSEA (*root mean square error of approximation*), GFI (*goodness of fit index*), CFI (*comparative fit index*) dan NFI (*norm fit index*). Berikut ini adalah tabel penyajian hasil uji kecocokan model secara keseluruhan atas seluruh variabel penelitian.

Tabel 1. Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan pada Indikator *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme

Ukuran Kecocokan	Nilai	Nilai Patokan	Kecocokan Model terhadap Data
P-Value	1,000	$> 0,05$	Ya
Cmin/df	0,330	$< 2.0$	Ya
RMSEA	0,000	$< 0,08$	Ya
GFI	1,029	$> 0,9$	Ya
CFI	1,000	$> 0,9$	Ya
NFI	0,986	$> 0,9$	Ya

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel yang terdapat di atas memberikan informasi yang sangat penting terkait dengan kemampuan model *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam mencocokkan data sampel. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa model SEM memiliki kemampuan yang baik dalam hal mencocokkan data sampel (*good fit*). Hasil tersebut diperoleh berdasarkan hasil pengujian dan perhitungan yang dilakukan terhadap nilai *chi-square* ( $\chi^2$ ), *degree of freedom* (df), *comparative fit index* (CFI), *tucker lewis index* (TLI), *root mean square error of approximation* (RMSEA), dan *standardized root mean square residual* (SRMR).

Oleh karena itu, hasil yang diperoleh dari tabel tersebut dapat menjadi acuan dalam mengevaluasi kualitas model SEM yang digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan model SEM yang memiliki kemampuan yang baik dalam mencocokkan data sampel, maka peneliti dapat memperoleh hasil yang akurat dan dapat diandalkan dalam penelitian yang dilakukan. Namun, perlu diperhatikan bahwa peneliti harus memastikan bahwa semua asumsi model telah terpenuhi sebelum melakukan interpretasi terhadap hasil dari model SEM tersebut.

Selanjutnya pengujian model struktural untuk menguji signifikansi pengaruh variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Pengujian Signifikansi Berdasarkan AMOS**

Hubungan		Estimate	Std. Error	C.R.	P	R-Square
Kepuasan Kerja	<--- WLB	0.7095	0.04	17.7415	***	0.5128
Profesionalisme	<--- Kepuasan Kerja	0.4263	0.0529	8.0602	***	0.5970
Profesionalisme	<--- WLB	0.4085	0.0524	7.796	***	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas maka diketahui informasi nilai *R-Square* dari kepuasan kerja sebesar 0.5128 yang berarti bahwa *work-life balance* mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 51,28% dan nilai *R-Square* dari profesionalisme ialah 0.5970 artinya *work-life balance* dan kepuasan kerja mempengaruhi profesionalisme sebesar 59.70%.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan model *path analysis* AMOS sehingga diperoleh nilai pengaruh langsung (*direct effect*), tidak langsung (*indirect effect*) maupun pengaruh total variabel X (*work-life balance*) terhadap Y (profesionalisme) melalui Z (kepuasan kerja). Besarnya pengaruh langsung X terhadap Y adalah 0.41, besarnya pengaruh tidak langsung X terhadap Y adalah 0.31 sedangkan pengaruh total (*total effect*) X terhadap Y adalah 0.72. Berikut ini merupakan tabel penjelasan signifikansi terhadap uji hipotesis penelitian.

**Tabel 3. Regression Weights Seluruh Variabel**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Kepuasan_Kerja (Z)	<--- WLB (X)	0.7095	0.04	17.7415	***	Signifikan
Profesionalisme (Y)	<--- Kepuasan_Kerja (Z)	0.4263	0.0529	8.0602	***	Signifikan
Profesionalisme (Y)	<--- WLB (X)	0.4085	0.0524	7.796	***	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Uji mediasi dilakukan dengan sistem komputasi tes Sobel berbasis aplikasi Daniel Soper dengan nilai statistik tes Sobel sebesar  $6.765 > 1.96$  dan  $p = 0$ , maknanya signifikan dan hipotesis mediasi diterima. Peran mediator menurut Baron & Kenny (1986) dibedakan menjadi *full mediation* dan *part mediation*. Berdasarkan pada pengujian yang dilakukan maka diketahui bahwa penelitian ini memiliki model analisis *part mediation*, di mana *work-life balance* mampu mempengaruhi profesionalisme tanpa melalui/melibatkan kepuasan kerja.

## Pembahasan

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap profesionalisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan. Artinya kepuasan kerja menjadi variabel antara/mediator *work-life balance* terhadap profesionalisme. Uji statistik tes Sobel sebagai metode uji mediasi menunjukkan hasil signifikan. Selanjutnya nilai R-Square dari profesionalisme diperoleh sebesar 0.5970 yang berarti bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi profesionalisme sebesar 59,70%.

Berikut ini merupakan uraian hasil pengujian berdasarkan analisis terhadap variabel penelitian.

### *Profesionalisme*

Sifat *convergent validity* yang baik direpresentasikan oleh nilai *standardized loading factor* yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dimensi *knowledge* menduduki posisi teratas dalam membentuk profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan disusul dengan dimensi *skill* dan *attitude*.

Dimensi *knowledge* (pengetahuan) memperlihatkan bahwa ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan sudah memiliki pengetahuan yang mumpuni dalam menjalankan tugasnya. Mayoritas ASN sudah memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaannya dan ASN termanivestasi memiliki kompetensi dan *expertise* pada bidang pekerjaan masing-masing.

Dimensi *skill* (keterampilan) yang diukur melalui 3 (tiga) aspek yaitu keterampilan dalam melakukan pelayanan publik, keterampilan dalam membuat kebijakan, serta keterampilan interpersonal. Hasil analisis menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan dimensi *knowledge*. Mayoritas ASN memiliki persepsi positif terhadap keterampilan kerja yang telah dimiliki.

Dimensi *attitude* (sikap) terdiri atas 3 aspek, yakni bekerja dengan integritas (*working with integrity*), motivasi untuk melayani masyarakat (*motivated to serve public*), dan komitmen terhadap sektor publik (*committed to public sector*). Dimensi sikap ini merupakan dimensi yang paling nyata untuk dinilai oleh masyarakat karena dimensi ini yang akan terlihat pada saat masyarakat berinteraksi dengan ASN. Mayoritas ASN memiliki persepsi positif terhadap sikap kerja yang telah dimiliki.

### *Work-Life Balance*

Berdasarkan analisis data penelitian diketahui bahwa dimensi *resources* menduduki posisi teratas dalam membentuk *work-life balance* Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan disusul dengan dimensi *demands*.

Dimensi *resources* dengan indikator PLEW (*personal life enhancement of work*) dan WEPL (*work enhancement of personal life*) memberikan pengaruh lebih dominan terhadap terbentuknya *work-life balance* pada ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai mampu membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas lain di luar pekerjaan dan terdapat perilaku internal individu yang menjadikan *work-life balance* sebagai sumber energi bagi diri sendiri. Hal ini sebagaimana telah dikemukakan oleh Fisher (2009).

Dimensi *demands* dengan indikator WIPL (*work interference with personal life*), PLIW (*personal life interference with work*) memberikan pengaruh relatif lebih kecil terhadap pencapaian *work-life balance* pada pegawai di lingkungan Komplek perkantoran Kabupaten Tapanuli Selatan.

### *Kepuasan Kerja*

Dimensi promosi menempati posisi teratas dalam membentuk kepuasan kerja pada ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan. Indikator di dalamnya yaitu individu merasakan keadilan mendapatkan promosi dan memiliki kesempatan mendapat promosi cenderung dapat diperoleh para ASN sehingga memiliki nilai SLF tertinggi.

Dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki indikator individu merasa ada kesesuaian minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah/beban kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan dirasakan sesuai oleh para ASN sehingga menjadi urutan kedua teratas dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Dimensi pembayaran dengan indikator individu merasa puas akan jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya mendukung perolehan kepuasan kerja pada ASN. Dimensi kondisi kerja meliputi indikator individu merasa nyaman dengan jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja membentuk kepuasan kerja pada ASN pada posisi ke empat. Dimensi supervisi meliputi indikator individu merasa puas dengan gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif dalam bekerja dimanifestasikan oleh ASN mampu membentuk kepuasan kerja. Dimensi rekan kerja dengan indikator individu merasa puas bekerja dengan saling membantu dan keramahan antar rekan kerja dipersepsikan ASN dapat memenuhi kepuasan kerja Dimensi perusahaan dan manajemen dengan indikator individu merasa puas dengan kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit-benefit lainnya menempati posisi ke tujuh dalam memberikan pengaruh terhadap bentuk kepuasan kerja pada ASN.

Berdasarkan pada analisis data gabungan seluruh variabel penelitian diperoleh hasil bahwa masing-masing dimensi hingga indikator variabel profesionalisme, *work-life balance* dan kepuasan kerja memiliki *standardized loading factor* (SLF) > 0.5. Semua indikator digunakan dalam analisis. Maknanya ASN termanifestasi memiliki profesionalisme yang sejalan dengan *work-life balance* dan kepuasan kerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap profesionalisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan, diterima secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan profesionalisme ASN di lingkungan pemerintah daerah. Selain itu, hasil pengolahan data juga mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan. Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ASN dapat merasa lebih puas dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ASN dalam kebijakan-kebijakan yang dibuat. Selain itu, perlu juga dilakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja ASN, seperti memberikan penghargaan dan fasilitas yang memadai, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka.

## REFERENSI

- Edwina, T. N., & Wijaya, P. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Engagement Pegawai. In *Memperkuat Kontribusi Kesehatan Mental dalam Penyelesaian Pandemi Covid-19: Tinjauan Multidisipliner*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos, Lisrel, PLS*. Jakarta: Intemedia Personalia Utama.
- Hasby. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara. *Conference on Business, Social Sciences and Innovation Technology*, 1(1), 687–703. Retrieved from <https://journal.uib.ac.id/index.php/cbssit/article/view/1482>
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Khobiburrohman, E. N., Margareta, P. S., & Hasbullah, MS. H. (2020). Penerapan Sistem Merit Dalam Birokrasi Indonesia Untuk Mewujudkan Good Governance. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(2), 139–148. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 1–9.
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.2121/MP.V4i1.1120>
- Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2). <https://doi.org/10.26618/ojip.vi1i2.22>
- Maryam, N. S. (2017). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *JIPSI - Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 6(1).
- Podungge, A. W., & Aneta, A. (2020). Profesionalisme Pegawai Ditinjau Dari Aspek Pengorganisasian Dalam Pelayanan Publik. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 9(1). <https://doi.org/10.31314/pjia.9.1.55-65.2020>
- Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3). <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, W. (2019). *Hubungan Leader Member Exchange (LMX) dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Pendidik (Gadik) Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara* (Tesis). Universitas Medan Area, Medan.
- Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., Saputra, M. K., & Saputra, N. (2021). Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 77–95. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.433>
- Wahyuningrat, Harsanto, B. T., Rosyadi, S., & Untari, S. (2023). Literature Study on The Development of a Work-Life Balance for State Civil Apparatuses (ASN) Following the Pandemic in Indonesia. *International Conference on Politics, Social, and Humanities Sciences (2nd ICPSH 2022)*, 118–131. Dubai: Kne Publishing. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i3.12821>
- Warwick, D. P., & Linenger, Ch. A. (1975). *The Sample Survey: Theory and Practice*. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Widjaya, H., Budiono, H., Wiyanto, H., & Dharmawan, F. (2021). Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Hasil*

*Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (SENAPENMAS)*. Jakarta: Universitas Tarumanegara.

<https://doi.org/10.24912/psenapenmas.voio.15139>

Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8: Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9).

---

©Sri Wahyuni Harahap, Kaiman Turnip, Rahmi Lubis | 2023