



Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan Pada Ptpn Iv Medan

Nur Azizah¹, Ainun Mardhiyah²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 Maret 2025
Revised: 27 Maret 2025
Accepted: 04 April 2025

Kepuasan Kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti *work family conflict* dan dukungan organisasi. Perusahaan yang kurang memahami tingkat kepuasan kerja karyawannya dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh *work family conflict* dan dukungan organisasi akan dianalisis secara persial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian sekretariat perusahaan pada PTPN IV Medan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sekretariat perusahaan pada PTPN IV Medan berjumlah 55 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji persial, uji simultan, dan uji determinasi serta diolah melalui *software SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai thitung sebesar $0,426 < 2,006$ dengan nilai sig $0,672 > 0,05$ serta nilai koefisien regresi yang positif sebesar $0,033$. Dukungan Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai thitung sebesar $13,422 > 2,006$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi yang positif sebesar $1,214$. Pada pengujian simultan variabel *Work Family Conflict* dan Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan dengan tingkat pengaruh sebesar $77,7\%$, sedangkan $22,3\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini

Kata Kunci: *Work Family Conflict*, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Azizah, N., & Mardhiyah, A. (2025). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan Pada Ptpn Iv Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.C), 182-191. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10190>

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan perlu dilakukan dengan optimal guna mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kapasitas organisasi, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja (Khairani & Mardhiyah, 2023). Kepuasan kerja berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan secara fisik, kondisi lingkungan kerja dan juga berhubungan dengan interaksi dengan rekan kerja, serta sistem hubungan diantara mereka (Pardosi & Mardhiyah, 2023). Untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan, akan selalu ada faktor-faktor yang cenderung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (Adamy, 2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari

penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Habibah & Siregar (2023), apabila seorang pekerja mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menuntaskan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi merasa optimis dengan pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah bersikap pesimis (Zahra & Siregar, 2023). Menurut Luthans (Indrasari, 2017) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh para karyawan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi karyawan, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat karyawan tertekan.

3. Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

4. Rekan Kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi karyawan lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja dapat membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap karyawan dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan karyawan dan mengajak mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan karyawan sendiri akan sulit dilupakan oleh para karyawan.

Perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV merupakan Badan Usaha Milik Negara yang beroperasi dalam sektor perkebunan dan pengolahan kelapa sawit menjadi bahan baku. PTPN IV Medan juga merupakan anak perusahaan PTPN III (Persero) yang sahamnya 90% dimiliki oleh PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dan 10% dimiliki Negara Republik Indonesia. Komoditas perusahaan adalah kelapa sawit dan teh, kegiatan usaha perusahaan mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. Pusat PT Perkebunan Nusantara IV terletak di Jalan Letjen Suprpto, Medan, yang berperan sebagai pusat pengendalian semua kegiatan operasional perusahaan. PTPN IV juga merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perkebunan.

Karyawan bagian sekretariat perusahaan (sekper) pada PTPN IV Medan memiliki peran strategis yang cukup penting bagi perusahaan, karena merupakan bagian yang menjadi pusat dalam hal surat menyurat. Kepuasan kerja karyawan pada bagian tersebut dapat menurun kapan saja, salah satu faktor yang dapat membuat kepuasan kerja karyawan menurun yaitu *work family conflict*.

Menurut Soetjipto (2019) *work family conflict* merupakan suatu kondisi pertentangan akibat adanya peran ganda, yakni pada saat tuntutan peran dari pekerjaan serta keluarga secara bersamaan tidak dapat disejajarkan dalam suatu kondisi dan waktu

yang bersamaan. Menurut Matakena *et al* (2023), seseorang yang dapat mengatasi konflik keluarga di dalam dirinya akan mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Menurut Greenhaus dan Beutell (Darmawati, 2019) terdapat tiga jenis *work family conflict* yaitu:

1. Konflik Karena Waktu

Merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan antara keluarga atau pekerjaan dan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

2. Konflik Karena Ketegangan (Keadaan atau kondisi diri)

Merupakan suatu hal yang terjadi pada saat keadaan atau kondisi yang tertekan dari salah satu peran yang dijalankan yang dapat mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. Konflik Karena Perilaku

Merupakan suatu hal yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Hasil penelitian terdahulu dari Salinas dan Giantari (2020), juga menyatakan bahwa karyawan merasakan kesulitan untuk mengatur waktunya bersama keluarga dan juga pekerjaan dikarenakan perusahaan yang memberikan pekerjaan terlalu berlebih. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memperhatikan tugas atau pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan sehingga pekerjaan tersebut tidak akan mengganggu waktu karyawan bersama keluarga

Agar karyawan diperusahaan mendapat kepuasan dalam bekerja, perlu adanya dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Maruhawa (2022), dukungan organisasi adalah kepercayaan seorang karyawan tentang seberapa jauh suatu organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi serta peduli akan kesejahteraannya. Menurut Rhoades dan Eisenberg (Fauzan, 2022) indikator dukungan organisasi dapat terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Penghargaan

Suatu perusahaan seharusnya memberikan suatu dukungan kepada karyawannya melalui penghargaan/*reward* atas pencapaian kerja yang telah karyawan lakukan.

2. Pengembangan Karir

Perusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan kerja karyawannya serta memberikan kesempatan promosi untuk karyawan yang telah mendapat pencapaian baik untuk perusahaan tersebut.

3. Kondisi atau Lingkungan Kerja

Perusahaan juga harus memperhatikan kondisi dan lingkungan tempat karyawannya bekerja, baik secara fisik maupun non fisik.

4. Kesejahteraan Diri Karyawan

Suatu perusahaan harus lebih peduli dan selalu memperhatikan kesejahteraan hidup para karyawannya.

PT Perkebunan Nusantara IV telah merumuskan suatu hubungan kerja yang harmonis dengan kesepahaman bersama, yaitu perusahaan sehat, karyawan sejahtera. Untuk menjaga keseimbangan tersebut perusahaan melakukan survei kepuasan kerja agar perusahaan mengetahui apakah kepuasan kerja setiap karyawannya dapat mendukung karyawan dalam bekerja. Hasil survei kepuasan kerja karyawan PTPN IV Medan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil survei kepuasan kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Tahun 2022

No	Elemen	Skor Total
1	Kondisi lingkungan kerja	4,54
2	Gaya kepemimpinan	4,48
3	Sisten pelatihan dan pengembangan	4,51
4	Sistem promosi dan pengembangan karir	4,40
5	Komunikasi dan penyampaian keluhan	4,43
6	Sistem penilaian karya	4,41
7	Budaya perusahaan	4,50
8	Paket imbalan	4,57
9	Fasilitas dan sarana	4,45
Rata-rata		4,48

Sumber: Buku Tahunan PTPN IV (2022)

Berdasarkan tabel 1, dengan rentang skala 1 sampai dengan 5, terlihat bahwa hasil survei kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Medan sudah baik dan mendekati skor maksimal, namun berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti, beberapa karyawan bagian sekretariat perusahaan pada PTPN IV Medan merasa sudah mendapatkan dukungan organisasi dari perusahaan tersebut, tetapi masih ada juga beberapa karyawan yang kurang puas dengan dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan salah satunya yaitu perusahaan masih kurang mendukung dalam hal promosi atau kenaikan jabatan pada karyawannya, hal tersebut dapat membuat karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan karyawan bagian sekretariat perusahaan (sekper) PTPN IV Medan sebagai objek penelitian. Adapun judul dari penelitian ini adalah "Pengaruh *Work Family Conflict* dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan Pada PTPN IV Medan".

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sekretariat perusahaan pada PTPN IV Medan berjumlah 55 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 63,6%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 25-30 tahun sebanyak 25,5% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 70,9%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang di atas 1-5 tahun sebanyak 41,8%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Family Conflict* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	55	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.895		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Dukungan Organisasi (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	55	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.935		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	55	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.952		10	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,153. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	55
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Work Family Conflict* dan Dukungan Organisasi melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

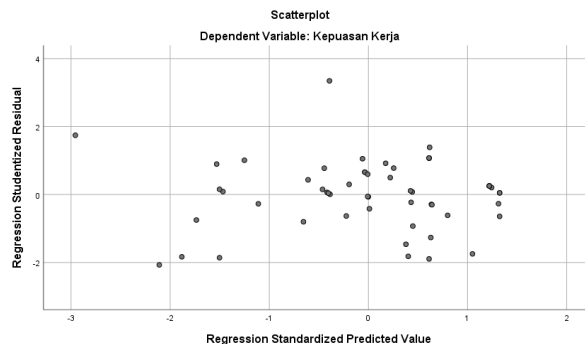
Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Work Family Conflict</i>	.962	1.039
	Dukungan Organisasi	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a	
---------------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.308	3.155		.098	.923
<i>Work Family Conflict</i>	.033	.079	.028	.426	.672
Dukungan Organisasi	1.214	.090	.880	13.422	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 0,308 + 0,033X_1 + 1,214X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 0,308 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu *Work Family Conflict* (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) bernilai 0 (nol), maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,308.
2. Koefisien regresi *Work Family Conflict* (X_1) sebesar 0,033 artinya setiap kenaikan nilai X_1 sebesar 1 satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,033. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *Work Family Conflict* (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi Dukungan Organisasi (X_2) sebesar 1,214 artinya setiap kenaikan nilai X_2 sebesar 1 satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,214. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Dukungan Organisasi (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *Work Family Conflict* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $0,426 < 2,006$ dengan tingkat signifikansi $0,672 > 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,033. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_01 diterima.
2. Pada variabel Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $13,422 > 2,006$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 1,214. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_02 diterima.

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.799.878	2	899.939	94.826	.000 ^b
	Residual	493.503	52	9.490		
	Total	2.293.382	54			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Work Family Conflict</i> , Dukungan Organisasi						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $94,826 > 3,18$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu *Work Family Conflict* dan Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut maka H_{a3} diterima.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.777	3.08066
a. Predictors: (Constant), <i>Work Family Conflict</i> , Dukungan Organisasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,886, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel *Work Family Conflict* (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 88,6% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat, jika nilai R mendekati 1 maka akan semakin baik pula modelnya.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,777 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Work Family Conflict* (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 77,7%, sedangkan 22,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Work Family Conflict (WFC) adalah kondisi di mana tuntutan pekerjaan dan keluarga bertabrakan, mengakibatkan stres, burnout, dan penurunan kinerja karyawan. Konflik ini sering menurunkan kepuasan kerja karena karyawan merasa terjebak antara dua peran yang saling bertentangan. Dampak dari WFC termasuk peningkatan absensi, *turnover*, dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada ketidakpuasan kerja.

Di sisi lain, dukungan organisasi memainkan peran penting dalam mengurangi dampak negatif WFC. Dukungan ini, baik dalam bentuk fleksibilitas waktu kerja maupun perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih loyal, berkomitmen, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga

memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, yang berdampak positif pada keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Wayan ide Aditra Salinas dan I Gusti Ayu Ketut Giantari (2020) serta penelitian Ni Wayan Cahya Ayu P dan Ni Nyoman Muryatini (2022) yang menjelaskan bahwa *work family conflict*, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dukungan organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel *Work Family Conflict* (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_01). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* tidak menjadi alasan menurunnya kepuasan kerja karyawan bagian sekretariat perusahaan pada PTPN IV Medan.
2. Variabel Dukungan Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_a2). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi menjadi salah satu alasan menurunnya kepuasan kerja karyawan bagian sekretariat perusahaan pada PTPN IV Medan.
3. Variabel bebas yakni *work family conflict* (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Hasil nilai R sebesar sebesar 0,886, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel *Work Family Conflict* dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 88,6%. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,777 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Work Family Conflict* (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 77,7%, sedangkan 22,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, sehingga hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis H_a3 diterima dan H_03 ditolak.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Bapak Nicholas Marpaung, S.AB., M.Si., dan Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Universitas Malikussaleh: UNIMAL Press.

- Darmawati. (2019). *Work Family Conflict*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Fauzan, M. R. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja freelance generasi millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 41-48.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Khairani, F., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Human Relations, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Bank. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(4), 587-600.
- Maruhawa, N. A. (2022). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Matakena, S., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2024). EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE:(Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 3(2), 283-294.
- Pardosi, T. A., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. United Rope Medan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(11), 3108-3122.
- Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). *Pengaruh work-family conflict dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja & turnover intention pada The Samaya* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Soetjipto, N. (2019). *Job Performance dan Sisi Gelap Kehidupan Para Peekerja Wanita*. Yogyakarta: K-Media.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.