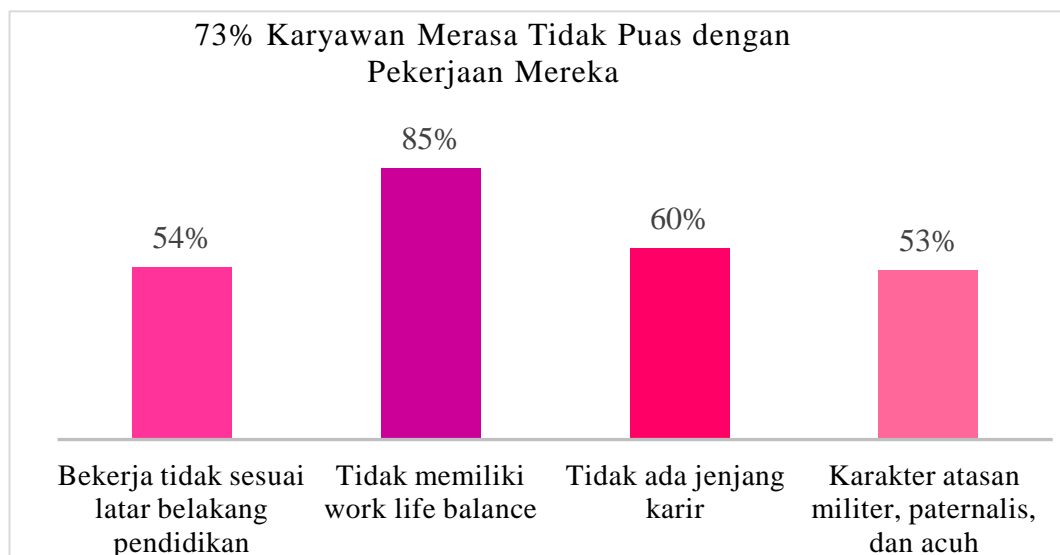


1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini manajemen sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat penting bagi suatu instansi atau perusahaan. Eka Rachmawati et al., (2023) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Sumber daya manusia merupakan gabungan kemampuan kekuatan mental dan fisik seseorang. Tingkah laku dan sifat-sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, namun prestasi kerjanya dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan dirinya sendiri (Apriliana & Nawangsari, 2021)

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan sebuah kinerja karyawan. Wirawan (2018) menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya menurun. Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang mengenai pekerjaannya, hal ini bergantung kepada perasaan puas atau tidak puasnya seseorang terhadap pekerjaannya (Faridl et al., 2022).



Gambar 1. Survey Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaannya

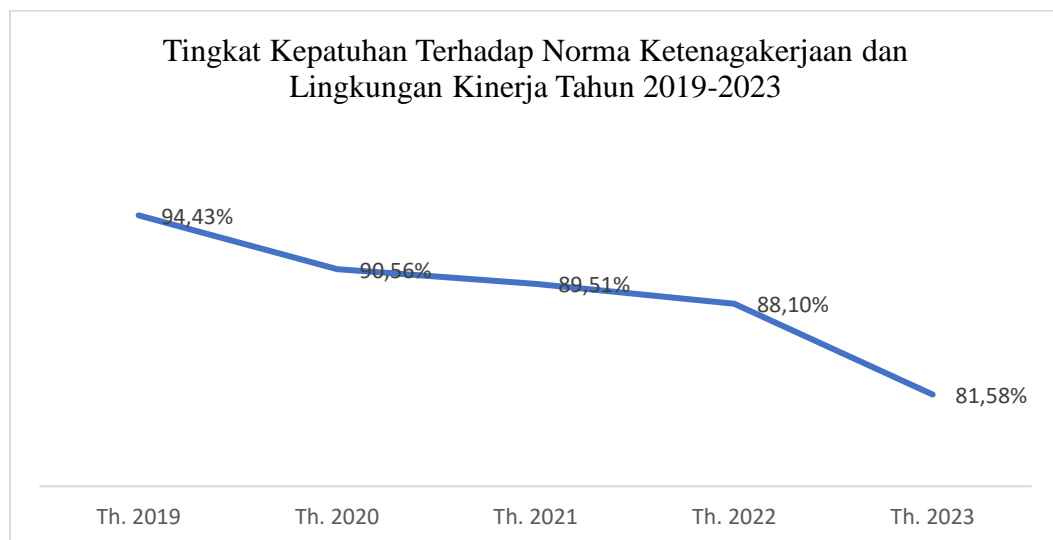
Sumber: JobStreet.com (2022)

Berdasarkan berita JobStreet tahun 2022, di mana terjadinya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dari hasil survey JobStreet pada bulan Oktober terhadap 17,623 karyawan ditunjukkan 54% bahwa karyawan bekerja secara tidak sesuai dengan pendidikan yang melatarbelakanginya, 64% tidak ada jenjang karier pada karyawan di tempat kerja mereka, 85 % merasa tidak mempunyai work life balance dalam bekerja, dan 53% karyawan merasa tertekan karena mempunyai atasan dengan gaya kepemimpinannya yang militer, paternalis dan acuh kepada karyawannya. Salah satu faktor tingginya tingkat ketidakpuasan karyawan di Indonesia adalah tidak memiliki work life balance.

Balai Keselamatan Kerja Provinsi Jawa Tengah adalah Unit Pelaksana Teknis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan di bidang Keselamatan Kerja berupa

pemberian jaminan mutu pengujian, meningkatkan efektifitas manajemen laboratorium, dan meningkatkan kemampuan sumber daya dan pemberdayaan di bidang Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja (Hiperkes). Sebagai lembaga pelatihan dan uji kompetensi, Balai Keselamatan Kerja Provinsi Jateng berkomitmen untuk menghasilkan pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang profesional dan kompeten dengan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sektor ketenagakerjaan bidang K3.

Firdaus et al., (2024) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. *Work-life balance* mengacu pada keselarasan antara tanggung jawab profesional seseorang dan aktivitas kehidupan personal. Ramdhani & Rasto (2021) mendefinisikan *work life balance* merupakan bagaimana seorang karyawan menjalankan tanggung jawab, tuntutan, dan peran yang dimiliki dalam pekerjaannya dan dalam kehidupan pribadinya dengan seimbang. *Work-life balance* merupakan keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi waktunya antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab aktif lainnya sedemikian rupa sehingga tidak terjadi konflik antara tanggung jawab lain dan karir sehingga meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas (Manfa'aturrohmansyah & Muhdiyanto, 2023)



Gambar 3. Tingkat Kepatuhan Terhadap Norma Ketenagakerjaan dan Lingkungan Kerja Tahun 2019-2023

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Tahun 2023

Pada Gambar 3, dapat dilihat bahwa data menunjukkan pelanggaran norma ketenagakerjaan menurun dari tahun 2019-2023. Tahun 2019 sebesar 94,43% turun menjadi 90,56% di tahun 2020. Namun dilihat dari angka penurunan pelanggaran norma ketenagakerjaan terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2023 dari 88,10% menjadi 81,58% di tahun 2023. Faktor utama penurunan pelanggaran norma ketenagakerjaan dalam meningkatnya pemahaman tenaga kerja dan pengusaha, tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya pada Norma Kerja dan Norma K3 di perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, pada mediasi motivasi kerja di Balai Keselamatan Kerja Provinsi Jawa Tengah, dapat diketahui terdapat pegawai yang

meninggalkan tempat kerja karena keperluan keluarga. Selain itu, pegawai bekerja melebihi waktu kerja yang ditetapkan sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Keadaan ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga dapat berpengaruh pada keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi secara maksimal. Ketika pegawai merasa tertekan akibat dari kurangnya waktu mereka bersama keluarga, hal ini dapat mengurangi semangat dan dedikasi mereka dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.

Puspitawati & Mujiati (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan didorong oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang merupakan suatu harapan bagi karyawan, hubungan yang akurat ini digambarkan dengan motivasi kerja memunculkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi ini akan timbul jika keinginan dan kebutuhan yang dimiliki karyawan terpenuhi dalam proses menyelesaikan pekerjaannya sehingga motivasi kerja akan terwujud. Wahyu et al., (2023) menyatakan motivasi sebagai daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga individu mampu bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan kerja yang ingin dicapai. Ada dua aspek dari motivasi kerja, yaitu aspek pasif dimana motivasi kerja diperlukan sekaligus menjadi pendorong, dan dari sudut pandang statis dimana motivasi kerja merupakan upaya positif dalam menggerakkan tenaga dan potensi pekerja untuk berprestasi secara produktif tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (A. Gunawan et al., 2020)

Tabel 2. Research Gap

No	Issue Gap	Hasil Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun
1	Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja	Work Life Balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Azdanal et al., (2021) Fitri & Setyaningrum (2024) Wildiawanti (2024) Sinaga & Sijabat, (2022) Ansori et al., (2022) Asari (2022)
		Work Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Maharani et al., (2023) Endeka et al., (2020) Parenden et al., (2024)
2	Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai work life balance terhadap motivasi kerja	Work Life Balance berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Utami & Pranitasari (2020) Wijaya (2020) Wismawan & Luturlean (2022) Nurjana et al., (2022)
3	Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Rulianti & Nurpribadi (2023) Adinata & Turangan (2023) Dhani & Surya (2023)
		Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	Shavira & Febrian (2023) Lebang & Paulina (2022)

No	Issue Gap	Hasil Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun
4	Terdapat perbedaan hasil penelitian peran motivasi sebagai mediasi antara work life balance dengan kepuasan kerja	Motivasi kerja mampu memediasi antara work life balance dengan kepuasan kerja	Puspitawati & Mujiati (2023) Lestiani & Purba (2023) Nurjana et al., (2022) Febrianti & Ririn Handayani (2022)

Sumber: Berbagai Jurnal

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian Fitri & Setyaningrum (2024) menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Maharani et al., (2023) yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Nurjaya & Rizal (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kayatun et al., (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Atas dasar tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja pegawai Balai Keselamatan Kerja Provinsi Jawa Tengah dengan mengajukan pertanyaan penelitian (i) apakah work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (ii) apakah work life balance berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (iii) apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan (iv) apakah motivasi mampu memediasi pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Teori

Enrichment Theory

Greenhaus dan Powell (2008) dalam Kuntari (2023) *enrichment theory* menunjukkan bagaimana peran dalam sebuah peran pekerjaan dapat memberikan pengalaman berharga sehingga dapat menambah kualitas hidup pada saat menjalankan peran yang lain. Maka dapat dikatakan bahwa menjalankan peran pada bidang kerja agar optimal dapat meningkatkan kualitas hidup yang tinggi dan perasaan positif di dalam kehidupan keluarga dan sebaliknya. Khateeb (2021) mendefinisikan teori *enrichment* sebagai proses yang terjadi ketika pengalaman dalam satu peran meningkatkan kualitas hidup dalam peran lain. Work-Life Balance yang baik dapat meningkatkan motivasi, serta kepuasan kerja.

Teori Pemenuhan Kebutuhan

Maslow dalam Frei-Landau & Levin (2023) teori pemenuhan kebutuhan menjelaskan mengenai kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Teori pemenuhan kebutuhan dalam kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya terpenuhi, sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak puas (Luthfiana & Rianto, 2023).

Teori dua faktor Herzberg (*two factor herzberg theory*)

Herzberg dalam Ihensekien & Joel (2023) teori dua faktor terdiri dari faktor kebersihan yang menyertai perasaan negatif terhadap pekerjaan, dan motivator yaitu faktor yang berhubungan dengan suasana positif, dan berkontribusi mendorong peningkatan kinerja karyawan. Puspitawati & Mujiati (2023) menyatakan bahwa teori dua faktor memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu ketika karyawan merasakan motivasi yang diberikan layak, maka karyawan dapat menerapkan work life balance yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta karyawan akan memberikan timbal balik atas dukungan melalui peningkatan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2.2 Work Life Balance

Runtu et al., (2022) mendefinisikan work life balance sebagai seseorang yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan mengatur waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama, dan karir. Seseorang dapat mencapai *work-life balance* jika mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi dan profesional tanpa membiarkan pekerjaan mengambil alih (Teddy et al., 2024). Ada beberapa dimensi *work-life balance* menurut Rondonuwu dalam penelitian Reza, (2023) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Schabracq dalam Gaol et al., (2023) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang, antara lain:

- a. Karakteristik Kepribadian
Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- b. Karakteristik Keluarga
Karakteristik keluarga merupakan salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
- c. Karakteristik Pekerjaan
Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- d. Sikap
Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak.

Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut Nurhabiba (2020) manfaat diadakan program *work-life balance* bagi perusahaan antara lain:

- a. Mengurangi Tingkat Ketidakhadiran dan Keterlambatan
Beban kerja dan waktu kerja yang tidak berlebihan membuat karyawan tidak terlalu lelah, kesehatan fisik dan mental yang baik dan waktu yang diperlukan

untuk beristirahat cukup. Sehingga terhindarnya keterlambatan dan ketidakhadiran.

- b. Meningkatkan Produktivitas Karyawan
Dengan adanya *work life balance*, karyawan menjadi lebih bahagia sehingga karyawan menjadi lebih produktif serta dapat melakukan tugas, tanggung jawab yang lebih baik
- c. Adanya Komitmen dan Loyalitas Karyawan
Seorang karyawan akan merasa diperhatikan dan merasa nyaman sehingga timbulnya loyalitas serta komitmen untuk berusaha yang terbaik demi kepentingan perusahaan.
- d. Berkurangnya Turn-Over Karyawan.
Karyawan akan lebih bersemangat dan bertahan dengan pekerjaannya karena merasa puas dalam bekerja, beban pekerjaan yang tidak terlalu berat, waktu kerja yang efisien dan perusahaan peduli dengan kesehatan karyawannya.

Sedangkan manfaat program *work-life balance* bagi karyawan antara lain:

- a. Meningkatkan Kepuasan Kerja
Karyawan akan mendapatkan kualitas kehidupan yang baik karena program *work-life balance* menciptakan fisik dan mental yang sehat, menikmati hidup, serta karyawan tidak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya saja, tetapi mempunyai waktu luang diluar pekerjaannya.
- b. Semakin Tinggi Keamanan Kerja (*Job Security*)
Karyawan akan mempertahankan pekerjaannya karena program *work-life balance* membuat karyawan merasa aman dengan pekerjaannya, sehingga karyawan akan lebih produktif dan menguntungkan perusahaan.
- c. Meningkatnya Kontrol Terhadap *Work-Life Environment*
Work environment yang baik dapat tercipta dengan menerapkan *work-life balance*. Perusahaan harus menerapkan lingkungan yang sehat sehingga karyawan nyaman dan produktifitas juga akan meningkat
- d. Berkurangnya Tingkat Stress Kerja
Mengorganisir waktu kerja yang tepat serta beban pekerjaan yang tidak berlebihan membuat karyawan lebih rileks menjalani aktivitas didalam pekerjaan maupun luar pekerjaannya
- e. Meningkatkan Kesehatan Fisik dan Mental
Karyawan mempunyai waktu luang untuk beristirahat, berolahraga, bersantai maupun berkumpul bersama teman dan keluarga.

2.3 Kepuasan Kerja

Krisnandy, (2023) menyatakan bahwa kepuasan ialah perasaan emosional baik yang menyenangkan atau mengecewakan yang kemudian ditunjukkan dalam bentuk moral, kedisiplinan, dan prestasi. Kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan menimbulkan suatu dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih produktif (Fitri & Setyaningrum, 2024). Sejalan dengan penelitian Sjahrudin et al., (2022) kepuasan merupakan perasaan senang maupun positif yang telah digapai sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja ialah perasaan positif mengenai tugas kerja yang menjadi hasil atau capaian dari evaluasi karakteristik di dalamnya (Fitriani et al., 2022)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad (2004:115) dalam Melani & Suhaji (2021), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Umam dalam Ratmawati et al., (2023) manfaat dari kepuasan kerja antara lain:

- a. Meningkatkan Produktivitas
Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat dipastikan memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Apabila Balai Keselamatan Kerja Provinsi Jawa Tengah mampu menjaga tingkat kepuasan kerja para pegawainya, maka produktivitas seluruh departemen dapat terus meningkat seiring berjalannya waktu.
- b. Menumbuhkan Sikap Loyalitas
Kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan terpenuhinya kebutuhan emosional. Berawal dari rasa senang tersebut, loyalitas pegawai terhadap Balai Keselamatan Kerja Provinsi Jawa Tengah mulai tumbuh dan komitmen organisasi yang tinggi pun terbangun.
- c. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran
Apabila karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan dalam kantor, akan menimbulkan keinginan untuk absen kerja. Oleh karena itu, karyawan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, apabila perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, maka karyawan akan merasa senang dan nyaman berada di kantor, sehingga mengurangi tingkat absensi.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan yang mendorong dan menggerakkan seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan tugas dengan mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Pambudi & Sutarman 2023). Motivasi menjadi pendorong atau hal esensial yang terjadi pada kondisi lingkungan kerja di suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi seringkali dikaitkan dengan motivasi karyawan dalam bekerja (Fitriani et al., 2022). Motivasi kerja dilihat dari karyawan yang berusaha memenuhi kebutuhan akan prestasi dengan meningkatkan kreativitas, memenuhi kebutuhan akan afiliasi seperti karyawan senang berinteraksi dengan rekan kerja dalam melakukan kerjasama, serta kebutuhan akan kekuasaan yang dilihat dari kemampuan mengarahkan orang lain yang membuat karyawan mempunyai tekad untuk bertanggungjawab dalam memimpin kerja tim sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap dirinya dan pekerjaannya (Nurjana et al., 2022)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Fauzi Agustini (2019: 45) dalam Zebua et al., (2022) motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor antara lain:

- 1) Faktor di dalam diri individu (internal), yaitu:
 - a. Usia, atau Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan pribadi
 - d. Kebutuhan
 - e. Kelelahan dan rasa bosan
 - f. Kepuasan kerja.
- 2) Faktor di luar diri individu (eksternal), yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang mendukung,
 - b. Kompensasi yang cukup
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Penghargaan atas prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang berlaku
 - g. Budaya organisasi

Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 154) dalam Zebua et al., (2022) bentuk motivasi kerja dibagi menjadi tiga bagian antara lain:

- 1) Pendorong utama merupakan pendorong yang dapat dinilai dengan uang
- 2) Semi pendorong utama seperti perhatian yang diberikan oleh pimpinan
- 3) Pendorong nonmaterial merupakan pendorong yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Fasilitas rekreasi
 - j. Penjagaan kesehatan

2.5 Pengembangan Hipotesis

Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Runtu et al., (2022) menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Waktu yang digunakan seseorang untuk melakukan berbagai keterlibatan peran dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan akan membuat sikap emosional seseorang menjadi lebih stabil. Semakin tinggi penerapan work life balance dalam organisasi maka akan semakin tercapai kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan (Wildiawanti, 2024). Hasil penelitian Fitri & Setyaningrum (2024) menunjukkan work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja disebabkan oleh lingkungan perusahaan yang mendukung dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

***H*₁: work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja**

Work life balance telah ditemukan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Work life balance memungkinkan karyawan memiliki otonomi dan fleksibilitas tinggi dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Bjärntoft et al., 2020). Nurjana et al., (2022) mendefinisikan bahwa semakin tinggi work life balance karyawan maka semakin termotivasi dalam bekerja, sebaliknya jika work life balance karyawan menurun maka motivasi kerja akan menurun. Dimensi komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan saling menggambarkan keseimbangan kehidupan kerja yang mengidentifikasi alasan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan membuat karyawan memiliki hubungan yang baik dengan keluarga, rekan kerja, dan lingkungan sekitar. Hasil penelitian Wijaya (2020) menunjukkan bahwa Work life balance berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi motivasi dalam bekerja akan berdampak positif terhadap kemajuan dan kinerja perusahaan.

***H*₂: work life balance berpengaruh positif terhadap motivasi kerja**

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Rulianti & Nurpribadi (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atau *reward* bagi karyawan yang berprestasi serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam bekerja. Motivasi kerja yang rendah akan menjadi hambatan dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi, sehingga dapat mengancam keberlangsung dalam jangka panjang (Vernando et al., 2024). Motivasi kerja dapat dilakukan dengan kebutuhan hubungan sehingga kepuasan kerja karyawan akan terwujud apabila hubungan sosial positif antara sesama rekan kerja yang saling mendukung dapat dipertahankan (Gunawan & Siagian, 2019). Hal ini sesuai dengan pandangan Dhani & Surya (2023) bahwa motivasi yang tinggi akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja dengan lebih giat, semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

***H*₃: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

Motivasi Memediasi Work Life Balance dan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Mujiati (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi work life balance dan kepuasan kerja. Di buktikan dengan adanya work life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan motivasi untuk bekerja. Sebaliknya, jika work life balance yang buruk, akan menurunkan kepuasan kerja dikarenakan karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja secara tidak langsung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka senang dengan waktu mereka, memiliki keterlibatan psikologis dengan peran mereka di tempat kerja dan di kehidupan pribadi mereka, dan tidak ada konflik di antara keduanya.

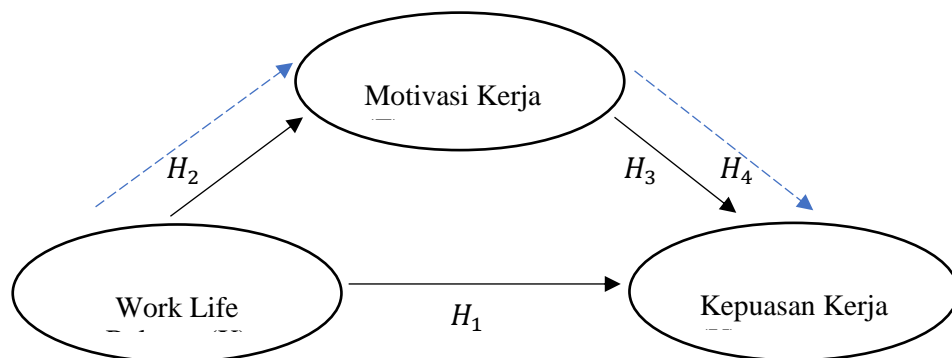
***H*₄: motivasi kerja mampu memediasi work life balance dan kepuasan kerja**

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Fitri & Setyaningrum (2024)	Pengaruh Work-Life Balance Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support	X1 : Work life balance X2 : Reward Y : Kepuasan Kerja Z: Perceived Organizational Support	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
Wijaya (2020)	Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja	X1 : Work life balance X2 : Beban Kerja Y : Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
Rulianti & Nurpribadi (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Pengembangan Karir Y : Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Puspitawati & Mujiati (2023)	Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Mengwi	X : Work life balance Y : Kepuasan Kerja Z : Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi work life balance dan kepuasan kerja

2.7 Kerangka Pemikiran Konseptual



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoritis
Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian, 2024

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausalitas (sebab akibat) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal suatu variabel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebar ke 31 pegawai Balai Keselamatan Kerja Provinsi Jawa Tengah dengan pengukuran jawaban menggunakan Skala Likert.

3.1 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Keselamatan Kerja Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 31 pegawai dengan menggunakan metode penentuan sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data, namun teknis sampling jenuh dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi.

3.2 Variabel Penelitian

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Work Life Balance (X)	<i>Work life balance</i> adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani (Firdaus et al., 2024)	1. <i>Work Interference Personal Life</i> (WIPL) 2. <i>Personal Life Interference With Work</i> (PLIW) 3. <i>Personal Life Enhancement Of Work</i> (PLEW) 4. <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (WEPL)	Likert 1-5
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan merupakan perasaan emosional baik yang menyenangkan atau mengecewakan yang kemudian ditunjukkan dalam bentuk moral, kedisiplinan, dan prestasi (Krisnandy, 2023)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kesempatan Promosi 3. Pengawasan 4. Rekan Kerja	Likert 1-5
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah keadaan yang mendorong dan menggerakkan seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan tugas dengan mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Pambudi P., & Sutarman A., 2023)	1. Kebutuhan prestasi (<i>need for achievment</i>) 2. Kebutuhan kekuasaan (<i>need for power</i>) 3. Kebutuhan hubungan (<i>need affiliation</i>) 4. Kebutuhan akan kompetensi (<i>need for competence</i>)	Likert 1-5

Sumber: Penelitian Puspitawati & Mujiati (2023)

3.3 Alat Analisis

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* (*Partial Least Squares*). PLS merupakan metode analisis alternatif dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM) berbasis varians. Keuntungan metode ini adalah tidak

memerlukan asumsi dan dapat diperkirakan dengan ukuran sampel yang relatif kecil. Dua jenis model yang dibentuk dalam pemodelan persamaan struktural, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran menjelaskan proporsi varians setiap variabel manifes (*indikator*) yang dapat dijelaskan oleh variabel laten. Melalui model pengukuran, dapat diketahui indikator mana saja yang berperan utama dalam membentuk variabel laten. Setelah mendeskripsikan model pengukuran masing-masing variabel laten, langkah selanjutnya adalah mendeskripsikan model struktural yang menguji pengaruh setiap variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen (Ghozali, 2021).

3.4 Prosedur Analisis Dan Interpretasi Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2021).

3.4.2 Analisis Outer Model

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas atau reliabilitas model. Outer model dengan indikator refleksif di evaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya (Ghozali, 2021).

Uji Validitas

1) Validitas Konvergent (*Convergent Validity*)

Validitas konvergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka validitas convergent dalam software SmartPLS 4 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu:

- a. Nilai *loading factor* antara 0.6–0.7 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergent
- b. Average Variance Extracted (AVE) > 0.5

2) Validitas Discriminant (*Discriminant Validity*)

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas discriminant dengan indikator refleksif dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.7 (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Untuk mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 4 dapat dilakukan dua cara yaitu:

1) Cronbach's Alfa

Cronbach's Alfa digunakan untuk menguji konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai Cronbach's Alfa > 0.6 masih dapat diterima

untuk exploratory research.

2) Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur internal consistency. Nilai CR 0.6– 0.7 masih dapat diterima untuk penelitian exploratory research (Ghozali, 2021).

3.4.3 Analisis Inner Model

Analisis inner model dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2021). Evaluasi model struktural dalam PLS-SEM bertujuan melihat kekuatan prediksi dari model struktural (Ghozali, 2021). Metrik yang digunakan untuk mengevaluasi inner model yaitu sebagai berikut:

1) **Nilai R-Squares**

Menilai model struktural dalam PLS diawali dengan melihat nilai R-squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil R-squares merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Rule of thumb untuk nilai R-squares adalah: nilai 0.67 (kuat), 0.33 (moderate) dan 0.19 (lemah) (Chin, 1998 dalam (Ghozali, 2021).

2) **Effect size f^2**

Nilai f^2 **0.02, 0.15 dan 0.35** dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar.

3) **Q^2 Predictive Relevance**

Nilai Q^2 predictive relevance > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Nilai q^2 relevance 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate dan kuat.

4) **Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)**

Ghozali & Latan (2020) menyatakan uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi p value = 0,05. Apabila nilai T-statistik $>$ T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.