

Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Jasa Hiburan Di Kota Bandung

¹Alvin Ikhsan Cahyadi, ²Gurawan Dayona, ³Recky Recky

¹Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Kota Bandung

E-mail: ¹ alvinikhsanc@student.inaba.ac.id, ² gurawan.dayona@inaba.ac.id, ³ recky@inaba.ac.id

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu penentu tercapainya sasaran dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menganalisis kontribusi *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner berskala Likert, sedangkan pengolahan data dilakukan melalui SPSS. Instrumen telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas, serta model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik sebelum pengujian hipotesis. Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan dengan Sig. 0,053 > 0,05. Berbeda dengan itu, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan, ditunjukkan oleh Sig. 0,000 < 0,05. pengujian simultan, *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sebagaimana terlihat dari Sig. 0,000 < 0,05. Kedua variabel mampu menerangkan 72,1% variasi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, pada perusahaan jasa hiburan yang diteliti, Motivasi Kerja berperan yang lebih kuat dalam menjelaskan Kepuasan Kerja karyawan.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Motivasi, Kepuasan*

ABSTRACT

Effective human resource management is a key determinant of an organization's ability to achieve its goals and ensure its sustainability. This study analyzes the contributions of work-life balance and job motivation to employee job satisfaction. The study employs a quantitative approach using a Likert-scale questionnaire, and data analysis was conducted using SPSS. The instruments underwent validity and reliability testing, and the regression model was found to meet classical assumptions prior to hypothesis testing. The results of the partial tests showed that work-life balance did not have a significant effect on job satisfaction, as indicated by Sig. 0.053 > 0.05. In contrast, work motivation had a positive and significant effect, as indicated by Sig. 0.000 < 0.05. In the simultaneous test, both work-life balance and work motivation significantly influenced job satisfaction, as evidenced by Sig. 0.000 < 0.05. Together, these two variables explained 72.1% of the variation in job satisfaction. Thus, in the entertainment service companies studied, Work Motivation plays a stronger role in explaining employee Job Satisfaction. Translated with DeepL.com (free version)

Keyword : *Work-Life Balance, Motivation, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya merupakan faktor penting dalam operasional perusahaan. Supaya target perusahaan dapat dicapai secara maksimal, pengelolaan tenaga kerja perlu dijalankan secara efisien, dengan cara memanfaatkan potensi, keahlian, serta minat masing-masing karyawan seoptimal mungkin, tanpa mengabaikan kesempatan mereka untuk tumbuh dan berkembang. Dalam lingkup bisnis yang kian ketat, setiap perusahaan dituntut untuk terus mendorong efisiensi dan produktivitas kerja melalui pengelolaan karyawan yang berfokus pada kesejahteraan mereka.

Belakangan ini, isu menurunnya tingkat kepuasan kerja menjadi sorotan di berbagai negara, seiring kebijakan efisiensi perusahaan, bertambahnya beban kerja, serta kondisi ekonomi dan geopolitik yang tidak menentu. Kompas.id melaporkan bahwa kepuasan kerja karyawan merosot cukup tajam akibat tekanan efisiensi organisasi dan situasi global yang bergejolak, yang turut memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Fakta ini diperkuat oleh temuan survei Jobstreet yang mencatat 73% karyawan mengaku tidak puas dengan pekerjaannya, sementara 85% belum berhasil menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya-kondisi yang berisiko memunculkan stres, kelelahan, bahkan penurunan kualitas hidup. Angka-angka tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek internal perusahaan, tetapi juga dipengaruhi dinamika pribadi tiap karyawan.

Mengacu pada fenomena tersebut, penelitian ini difokuskan pada salah satu perusahaan jasa hiburan di Kota Bandung yang bergerak di bidang biliard dan Playstation. Pencapaian tujuan organisasi menuntut adanya karyawan yang

kompeten dan cakap beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, sehingga kepuasan kerja menjadi unsur krusial karena turut mendorong peningkatan motivasi dan tercapainya target organisasi. Faktor-faktor seperti karakteristik individu, suasana kerja, sistem manajemen, hingga kebijakan perusahaan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja. (Suwatno & Priansa, 2011, hlm. 263) menyatakan bahwa bagi perusahaan, kepuasan kerja memberi manfaat berupa peningkatan produktivitas serta perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri dipahami sebagai respons emosional karyawan terhadap berbagai hal pekerjaannya, mencakup hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, apresiasi yang diterima, maupun faktor fisik dan psikologis (Pratama & Siddiq, 2024).

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan jasa hiburan yang berlokasi di Kota Bandung. Data awal menunjukkan komposisi karyawan lebih banyak berstatus tetap, meski jumlah karyawan tidak tetap tercatat hampir setara, yang mengindikasikan perusahaan masih mengandalkan fleksibilitas tenaga kerja selain menjaga stabilitas kepegawaian. Meskipun demikian, perusahaan tetap menghadapi dinamika turnover karyawan yang menggambarkan perubahan komposisi man power dari waktu ke waktu. Data pendukung terkait hal tersebut disajikan pada tabel berikut.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas peneliti membuat suatu perumusan masalah yang di tetapkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana kepuasan kerja Karyawan di perusahaan jasa hiburan ?

2. Bagaimana Work Life Balance Karyawan di Perusahaan Perusahaan Jasa Hiburan?
3. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Jasa Hiburan ?
4. Bagaimana pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Jasa Hiburan ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Jasa Hiburan?
6. Bagaimana pengaruh Work Life Balance dan motivasi kerja terhadap kepuasan Kerja di Perusahaan Jasa Hiburan ?

TUJUAN PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian ini untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Jasa Hiburan di Kota Bandung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Jasa Hiburan
2. Untuk mengetahui gambaran work life balance karyawan di Perusahaan Jasa Hiburan
3. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja karyawan di Perusahaan Jasa Hiburan
4. Untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Jasa Hiburan
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Jasa Hiburan
6. Untuk menganalisis pengaruh work life balance dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Jasa Hiburan

2. LANDASAN TEORI

Work Life Balance

Work-life balance telah menjadi isu penting di lingkungan kerja masa kini yang serba cepat dan penuh tuntutan. Kemampuan seorang karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya merupakan faktor kunci yang menentukan tingkat kesejahteraan karyawan tersebut. *Work-life balance* merupakan variabel mediasi yang menjembatani pengaruh jam kerja dan kelelahan kerja terhadap kesejahteraan karyawan (Rosnani et al., 2023).

Menurut Ricardianto (2018:165) *work life balance* merupakan faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa work life balance adalah kondisi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga, di mana individu mampu membagi waktu, peran, serta tanggung jawab secara proporsional sehingga tidak menimbulkan tekanan maupun beban pada salah satu pihak. Keseimbangan ini bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja, menjaga kualitas kehidupan pribadi, serta mendukung hasil kerja yang lebih baik.

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian energi penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengerahkan seluruh kemampuan guna mencapai kepuasan yang diharapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai

kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Harahap & Khair, 2019).

Adapun pendapat lain menurut (Azhad dkk, 2015) motivasi kerja adalah faktor yang menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan aktivitas tertentu. Dengan demikian, motivasi sering dianggap sebagai dorongan yang mempengaruhi perilaku individu. Saat seseorang memiliki keinginan atau kebutuhan, hal itu akan memicu orang tersebut untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya. Perlu juga dicatat bahwa kebutuhan setiap individu berbeda satu sama lain. Menurut (Yordan Kalos et al., 2023) menerangkan bahwa motivasi kerja berasal dari dorongan internal dan eksternal yang membuat individu bersedia menggunakan kemampuan serta keterampilannya untuk mencapai hasil tertentu dan memperoleh kepuasan dari pekerjaan.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dengan penuh semangat dan efektivitas guna mencapai tujuan atau kepuasan yang diinginkan. Motivasi ini berperan sebagai pendorong perilaku individu dalam bekerja sama dan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pada setiap individu.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah indikator atau reaksi emosional terhadap berbagai elemen dalam pekerjaan. Ini adalah serangkaian perasaan karyawan mengenai seberapa menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara total

imbalan yang diterima dan total imbalan yang mereka rasa seharusnya mereka dapatkan (Afandi, 2018). Menurut (Pratama & Siddiq, 2024) Kepuasan kerja itu sendiri dipahami sebagai respons emosional karyawan terhadap berbagai hal pekerjaannya, mencakup hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, apresiasi yang diterima, maupun faktor fisik dan psikologis

3. METODOLOGI

Metode penelitian sebagai prosedur ilmiah dalam memperoleh data untuk digunakan bagi tujuan tertentu (Sugiyono, 2022). Berdasarkan pandangan tersebut, penelitian ini memakai metode kuantitatif deskriptif-verifikatif. Untuk menguji hipotesis dan mendeskripsikan variabel penelitian, metode kuantitatif memanfaatkan analisis statistik terhadap data terukur dari sampel atau populasi. Secara epistemologis, pendekatan ilmiah ini berpijak pada aliran positivisme.

Menurut (Sugiyono, 2022) Berperan sebagai batasan dalam menarik kesimpulan, populasi merupakan seluruh subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai pada perusahaan jasa hiburan yang menjadi objek penelitian, yaitu sebanyak 30 orang.



Gambar 1 Model Penelitian Sumber: *Data Diolah Peneliti, 2026*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN UJI VALIDITAS DAN UJI REABILITAS

Hasil dan pembahasan berisi hasil analisis fenomena di wilayah penelitian yang relevan dengan tema kajian. Hasil penelitian hendaknya dibandingkan dengan teori dan temuan penelitian yang relevan)

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai apakah setiap butir kuesioner benar-benar merepresentasikan konstruk yang hendak diukur. Sementara itu, pengujian reliabilitas bertujuan melihat kestabilan dan konsistensi instrumen, sehingga hasil pengukuran diharapkan tetap relatif serupa apabila digunakan kembali dalam kondisi yang sebanding.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,826	0,361	Valid
	Y2	0,680	0,361	Valid
	Y3	0,881	0,361	Valid
	Y4	0,808	0,361	Valid
	Y5	0,848	0,361	Valid
	Y6	0,658	0,361	Valid
	Y7	0,806	0,361	Valid
	Y8	0,774	0,361	Valid
	Y9	0,731	0,361	Valid
	Y10	0,794	0,361	Valid
	Y11	0,833	0,361	Valid
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,556	0,361	Valid
	X1.2	0,562	0,361	Valid
	X1.3	0,462	0,361	Valid
	X1.4	0,383	0,361	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,867	0,361	Valid
	X2.2	0,860	0,361	Valid
	X2.3	0,815	0,361	Valid
	X2.4	0,830	0,361	Valid
	X2.5	0,776	0,361	Valid
	X2.6	0,719	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa semua pernyataan pada variabel *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memenuhi kriteria validitas. Nilai korelasi setiap item lebih tinggi daripada nilai kritis, sehingga seluruh butir memiliki keterkaitan yang memadai dengan skor total dan dapat dipertahankan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Y	0,936	0,60	Reliabel
X1	0,647	0,60	Reliabel
X2	0,890	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Merujuk pada nilai Cronbach's Alpha tabel 2 seluruh variabel tersebut berada di 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan lolos uji reliabel dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif digunakan untuk merangkum pola jawaban responden sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Uraian ini mencakup *Work Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan perusahaan jasa hiburan. Data bersumber dari kuesioner yang terdiri atas 21 butir pernyataan dan diisi oleh 30 responden.

Variabel	Nilai Rata-Rata	Deskripsi
Y (Kepuasan Kerja)	4,06	Baik
X1 (Work Life Balance)	3,38	Cukup Baik
X2 (Motivasi Kerja)	4,05	Baik

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Tabel 8 menunjukkan perbedaan nilai rata-rata pada ketiga variabel. Kepuasan Kerja (Y) memperoleh rata-rata 4,06 dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 4,05; keduanya berada dalam kategori baik. Nilai tersebut menggambarkan bahwa secara umum responden memiliki penilaian positif terhadap pekerjaannya dan memperlihatkan dorongan yang baik dalam menjalankan tugas. *Work Life Balance* (X1) memiliki rata-rata 3,38 dan berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian, keseimbangan antara

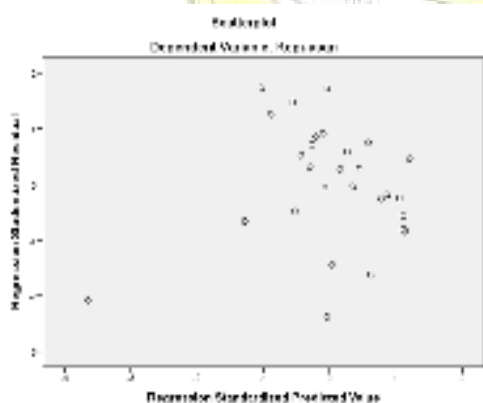
kewajiban kerja dan kehidupan personal masih dapat ditingkatkan.

Secara umum, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja telah berada pada tingkat yang baik, sedangkan Work Life Balance masih berada satu tingkat di bawahnya, yaitu cukup baik. Temuan deskriptif ini menjadi dasar untuk melanjutkan analisis terhadap hubungan dan pengaruh di antara variabel penelitian.

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,30610501
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,050
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada pengujian normalitas adalah 0,200. Nilai tersebut melampaui taraf 0,05, sehingga hipotesis bahwa residual mengikuti distribusi normal tidak ditolak. Oleh sebab itu, persyaratan normalitas pada model regresi telah terpenuhi.



terpenuhi.

UJI MULTIKOLINERITAS

Variabel	Tolerance	VIF
Work Life Balance (X1)	0,868	1,152
Motivasi Kerja (X2)	0,868	1,152

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Hasil pada Tabel 10 menunjukkan bahwa masing-masing mempunyai nilai Tolerance 0,868, lebih tinggi daripada batas 0,10. Nilai VIF kedua variabel adalah 1,152, jauh di bawah batas 10. Kombinasi kedua ukuran tersebut menandakan tidak adanya hubungan linear yang melebihi batas antarvariabel bebas, sehingga model terbebas dari masalah multikolinearitas. Selanjutnya, pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh X terhadap Y. Adapun model persamaan regresi yang digunakan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Merujuk pada persamaan tersebut maka disusunlah;

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,707	5,798	
	Work Life Balance	,213	,418	,056
	Motivasi	1,365	,180	,828

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Mengacu pada Tabel 11, konstanta model bernilai 8,707. Koefisien Work Life Balance adalah 0,213, sedangkan koefisien Motivasi Kerja mencapai 1,365. Besarnya koefisien tersebut menunjukkan bahwa perubahan Motivasi Kerja berkaitan dengan perubahan Kepuasan Kerja yang lebih besar dibandingkan Work Life Balance. Kesimpulan serupa

terlihat pada koefisien beta terstandar: Motivasi Kerja memiliki Beta 0,828, sedangkan Work Life Balance hanya 0,056. Oleh karena itu, model regresi dapat dirumuskan sebagai $Y = 8,707 + 0,213 X_1 + 1,365 X_2$.

ANALISIS KOEFISIENSI DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,721	,701	4,463
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Work Life Balance				

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Nilai R Square 0,721 berarti 72,1% keragaman Kepuasan Kerja dapat diterangkan oleh kedua variabel bebas di dalam model, sementara 27,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis.

UJI HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,843	,008
Work Life Balance	2,018	,053

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Merujuk pada tabel 13 Uji parsial untuk X1 menghasilkan Sig. 0,053. Nilai Signifikansi $> 0,05$, Hasil tersebut menunjukkan bahwa Work Life Balance (X1) secara individual tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Maka dinyatakan H0 diterima dan H1 ditolak.

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,634	,014
Motivasi	8,459	,000

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Merujuk pada tabel 14 Uji parsial untuk X2 menghasilkan Sig. 0,000. Nilai Signifikansi $< 0,05$, Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara individual berpengaruh signifikan

terhadap Kepuasan Kerja (Y). Maka dinyatakan H0 ditolak dan H2 diterima.

UJI F

ANNOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1392,566	2	696,283	34,961	,000 ^b
Residual	537,734	7	76,819		
Total	1930,300	9			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Work Life Balance

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2026

Merujuk pada tabel 14 Uji simultan menghasilkan Sig. 0,000. Nilai Signifikansi $< 0,05$, Hasil tersebut menunjukkan bahwa Work Life Balance (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Maka dinyatakan H0 ditolak dan H3 diterima.

5. KESIMPULAN

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji parsial menunjukkan t hitung Work Life Balance sebesar 2,018 dengan tingkat signifikansi 0,053. Nilai tersebut belum memenuhi kriteria signifikansi 5% karena t hitung lebih kecil daripada t tabel 2,052 dan Sig. lebih besar daripada 0,05. Oleh sebab itu, H0 diterima dan Work Life Balance belum terbukti memengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian pada karyawan di Bintaro yang juga tidak menemukan hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut (Maharani et al., n.d.). Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Chemical et al., 2025)

Walaupun tidak signifikan pada taraf 5%, nilai 0,053 berada sangat

dekat dengan batas pengujian. Hal ini mengisyaratkan adanya kemungkinan hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja, tetapi bukti statistik dari sampel penelitian belum cukup kuat. Salah satu penyebab yang mungkin adalah jumlah responden hanya 30 orang, sehingga daya uji untuk menangkap pengaruh menjadi terbatas. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu memperbaiki pengaturan waktu, beban kerja, dan ruang kehidupan pribadi sebagai langkah jangka panjang untuk mendukung kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji t pada Tabel 13, hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dapat dinyatakan melalui persamaan $Y = 10,775 + 1,398 X_2$. Nilai t hitung sebesar 8,459 lebih tinggi daripada t tabel 2,052 dan Sig. 0,000 berada di bawah 0,05. Dengan demikian, Motivasi Kerja secara parsial terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini mendukung penelitian (Prananda et al., 2025) serta (Eva & Lestari, 2024) pada perusahaan di Bojonegoro yang melaporkan $p = 0,001$. Sebaliknya, Fausta dan Ekawati (2023) menemukan arah pengaruh positif yang tidak signifikan dengan $p = 0,122$. Perbedaan hasil antar pelaksanaan penelitian dapat berasal dari variasi karakter responden, keadaan organisasi, dan lingkungan tempat penelitian. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Noviani & Siddiq, 2025)

Temuan tersebut memperkuat pandangan (S.P Hasibuan, 2017) bahwa motivasi menjadi pendorong penting bagi terbentuknya perilaku kerja yang optimal. Perannya tampak dominan pada usaha jasa hiburan

karena pekerjaan menuntut energi dan interaksi yang intensif. Secara praktis, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan melalui penghargaan, pengakuan terhadap kinerja, serta kebijakan yang memperkuat dorongan bekerja, tanpa mengesampingkan kompensasi, kepemimpinan, dan faktor organisasi lainnya. Di samping pengaruh parsial tersebut, uji F menghasilkan nilai 34,961 dengan Sig. 0,000. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel 3,35 dan Sig. lebih kecil daripada 0,05, Work Life Balance dan Motivasi Kerja secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial yang memperoleh F hitung 275,831 (Julianti et al., 2026). Perbedaan besar koefisien dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan jumlah responden yang tidak sama

3. Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* belum signifikan ketika diuji secara terpisah, tetapi bersama Motivasi Kerja variabel tersebut tetap membantu menjelaskan Kepuasan Kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan karyawan terbentuk melalui gabungan beberapa kondisi, bukan hanya satu faktor. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak hanya memusatkan perhatian pada peningkatan motivasi, tetapi juga menyelaraskannya dengan pengelolaan waktu dan beban kerja agar kebijakan sumber daya manusia memberikan hasil yang lebih menyeluruh.

Studi ini menyimpulkan tiga hal utama. Pertama, *Work Life Balance* secara individu (parsial) belum memengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan. Namun

yang kedua, Motivasi Kerja tampil sebagai faktor dominan yang membawa dampak positif dan signifikan. Ketiga, jika diuji bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan dan mampu membentuk 72,1% Kepuasan Kerja, sedangkan 27,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Temuan ini menyarankan agar perusahaan lebih memprioritaskan peningkatan motivasi kerja melalui apresiasi, tanpa mengabaikan pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan personal dan profesional karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Artikel, I. (2026). *Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial*. 6(1).
- Azhad, M. N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Karyawan Secara Profesional*. Cerdas Ulet Kreatif.
- Chemical, C. V. F. A., Billa, S., Setiawan, A., & Siddiq, A. M. (2025). *Pengaruh Work Life Balance , Lingkungan Kerja , dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 8(1). <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2775>
- D. J. Suwatno, & P. (n.d.). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (p. 263). Alfabeta.
- Eva, N., & Lestari, P. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pusdatin kementerian energi sumber daya mineral*. 13(1), 26–40.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (n.d.). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro*. 8(1).
- Noviani, F., & Siddiq, A. M. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1587–1595. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.716>
- Prananda, R., Irawan, T., Setiawan, N., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., Hayam, U., & Perbanas, W. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan di Bojonegoro*. 1(3), 560–567.
- Pratama, D. O., & Siddiq, A. M. (2024). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Penerbangan*. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1134–1139. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3751>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Rosnani, T., Daud, I., Theresa, R., Christiana, M., & Kalis, I. (2023). *DETERMINANTS AND CONSEQUENCES OF WORK-LIFE BALANCE*. 12(2), 222–238.
- S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, & Arie Hendra Saputro.

(2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>

