

# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA WANITA KARIER SELAMA *WORK FROM HOME*

Inka Devi Lestiani

Sylvia Diana Purba

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Email : inkadlestiani30@gmail.com

sylvia.purba@atmajaya.ac.id

## ABSTRACT

*This study was conducted with the aim of knowing whether or not the influence of Work-life balance on employee job satisfaction is mediated by the work motivation of career women during work from home. The population and sample of the study are female workers in the JABODETABEK area who are married. This study took a random sample of 72 people using convenience sampling technique. Data processing was carried out using SPSS for windows 25.0 which resulted in validity test analysis, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, average test, and hypothesis testing using the simple mediation model 4 Macro Hayes. The results obtained from this study indicate that work-life balance has a significant effect on job satisfaction through the mediating variable of work motivation using an indirect effect. So, it can be concluded that Work Motivation mediates perfectly between Work-life balance on Job Satisfaction through indirect-only because there is no direct influence in it.*

*Kata Kunci : Work-life balance, Job Satisfaction, Work Motivation.*

## 1. PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2019, terjadi penyebaran virus jenis baru yang berasal dari China atau lebih tepatnya dari kota Wuhan. Virus ini dikenal dengan nama *Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) atau yang biasa disebut Covid-19. Virus Corona ini dapat menular ke manusia, baik itu anak-anak, orang dewasa, hingga lansia pun juga dapat tertular. Dengan begitu cepatnya penyebaran virus Covid-19, pemerintah memberlakukan kebijakan berupa Pembatasan Sosial Berskala Besar atau disingkat PSBB. Situasi ini membuat perusahaan besar harus memikirkan strategi baru agar bisnis mereka tetap berjalan dengan baik dan bertahan selama masa pandemi. Karena kebijakan PSBB dari pemerintah membatasi ruang gerak masyarakatnya mengakibatkan perusahaan memberlakukan *Work From Home* selama pandemi, dimana karyawan diharuskan bekerja dari rumah ataupun melakukan *flexible working space* sehingga tidak memaksa karyawan untuk tetap bekerja dikantor.

Dengan diberlakukannya WFH, pekerja dapat menerapkan *work-life balance* dengan memenuhi tugas dalam pekerjaannya sekaligus berkomitmen pada keluarga mereka serta

tanggung jawab di luar pekerjaan yang diemban. Menurut Moore dalam Moedy (2013), *work-life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain. Wanita karier yang bekerja dari rumah juga memiliki waktu luang untuk keluarga. Dari yang biasanya sulit untuk bertemu, dengan WFH karyawan bisa sekaligus meluangkan waktu bersama keluarga di rumah. Mereka juga sekaligus dapat bekerja sekaligus mengerjakan pekerjaan rumahnya seperti mengurus anak, memasak, menyapu lantai, bahkan menyalurkan hobi mereka misalnya bermain musik atau melukis.

Dengan mengimbangi kehidupan pribadinya dan pekerjaannya akan mendorong motivasi karyawan sehingga dalam bekerja akan merasa senang dan tidak terpaksa serta puas dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja itu dapat terjadi dan dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Mangkunegara (dalam Wibowo, 2011:504) juga menjelaskan bahwa pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukan suatu upaya agar karyawan yang bekerja WFH dapat menerapkan *work-life balance*. Hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Semakin tinggi karir mereka atau semakin sukses bisnis yang mereka jalankan, maka semakin sulit pula bagi mereka untuk menikmati hidup. Sehingga banyak orang yang sulit untuk mengatur waktu untuk dirinya sendiri disamping pekerjaan yang diemban sehingga karyawan merasa terbebani secara fisik maupun mental sehingga hal ini akan berdampak pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya selama masa pandemi. Banyak dari mereka yang mulai kehilangan motivasi bekerja dikarenakan tuntutan yang tinggi dari perusahaan yang menyebabkan menurunnya motivasi bekerja mereka. Menurut Luthans (2006:270), motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi merupakan semangat bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban. Dengan meningkatnya motivasi kerja, maka rasa puas akan pekerjaannya cenderung meningkat.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### 1. *Work-life balance*

Menurut Frame dan Hartog dalam Moedy (2013), mengemukakan bahwa *work-life balance* yaitu ketika karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja secara fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam mengimbangi antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Mengukur *Work-life balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Ramadhani (2013) yaitu:

- a. Keseimbangan waktu : Mengukur waktu yang dialokasikan antara bekerja dan berkegiatan diluar pekerjaan yang menyangkut kepentingan pribadi seseorang.
- b. Keseimbangan keterlibatan : Mengukur sejauh mana keterlibatan psikologis maupun komitmen suatu individu dalam bekerja maupun berkegiatan di luar pekerjaannya.
- c. Keseimbangan kepuasan : Mengukur seberapa besar hubungan individu dengan tingkat kepuasan kerja ketika sedang bekerja maupun berkegiatan di luar pekerjaan.

### 2. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Sehingga apa yang dirasakan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat berpengaruh dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan tersebut, semakin positif penilaian karyawan, maka semakin puas mereka dengan pekerjaannya tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2009:119), terdapat 5 indikator kepuasan kerja, antara lain:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu ketika pekerjaan seorang karyawan sudah sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.
- b. Kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, yaitu ketika upah atau gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan tugas yang diemban dan seimbang dengan karyawan lain.
- c. Kepuasan terhadap supervisi dari atasan, yaitu ketika karyawan merasa atasannya mampu memberi bantuan teknis dan motivasi serta terjalinnya komunikasi yang baik.
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu ketika rekan-rekan kerjanya dapat memberi bantuan teknis dalam bekerja serta dapat menjalin hubungan dan komunikasi yang baik.
- e. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

### 3. Motivasi Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Wibowo,2011:378), yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Robert Heller (dalam Wibowo, 2011:378) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah

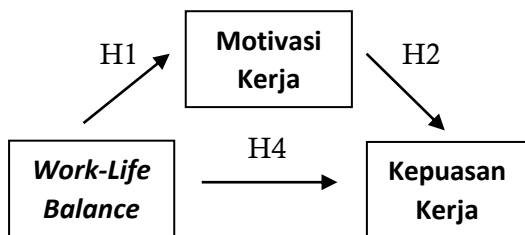
keinginan karyawan untuk bertindak. Sehingga, dengan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut teori yang dikemukakan oleh pembuat model Hirarki kebutuhan yaitu Abraham Maslow, menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas menjadi 5, yaitu:

- a. Fisiologis : Kebutuhan pokok seperti sandang, pangan , dan papan.
- b. Keamanan dan keselamatan : Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan masing-masing individu demi menghindari ancaman yang muncul.
- c. Rasa memiliki : kebutuhan sosial, seperti halnya manusia perlu interaksi dengan manusia lain.
- d. Reward: kebutuhan akan penghargaan yang dilakukan atas kerja kerasnya.
- e. Aktualisasi diri : pengembangan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan profesi.

Berikut ini adalah model penelitian dari penelitian ini

Gambar 1: Model Penelitian



### 3. METODE PENELITIAN

#### 1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah orang atau pribadi yang memiliki ciri-ciri yang sama (Kadir, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah wanita karier diwilayah JABODETABEK yang berstatus menikah dan sedang/pernah menjalani work from home. Wanita karier adalah wanita yang memiliki pekerjaan dan mandiri secara finansial baik kerja pada orang lain atau punya usaha sendiri. Menurut Sugiyono (2018, p.118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan jenis purposive sampling dengan teknik convenience sampling. Menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2016), ukuran sampel untuk penelitian minimal adalah 30 dan maksimal 500. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 72 orang.

#### 2. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner berupa Google Form, dan riset internet. Kuesioner, yaitu berupa angket dalam bentuk daftar pertanyaan mengenai ketiga variabel yang penulis teliti yang dimana pertanyaan ini diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan pendapat dan apa yang dirasakan responden tersebut dengan sejujur-jujurnya yang diajukan kepada wanita karier berstatus menikah yang sedang/pernah melakukan Work From Home sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert yang dimana menurut Sekaran dan Bougie (2013:220), Skala Likert merupakan skala yang dirancang untuk menilai sejauh mana responden setuju dengan pernyataan atau pertanyaan.

### 3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hubungan antara *Work-life balance* terhadap Motivasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami E. B. & Pranitasari D. (2020) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan. Karena apabila karyawan dapat menerapkan *work-life balance* dengan baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.

H1 = *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Tarigan S. A. (2017) mengidentifikasi bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari atasan maka pegawai tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Apabila motivasi kerja diterapkan secara baik, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula.

H2 = Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan antara *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan Ganapathi I. M. D. (2016) mengemukakan bahwa *Work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Karena apabila karyawan dapat menerapkan *work-life balance* dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

H3 = *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan Antara *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alfatimah, I. et al (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja memediasi secara positif hubungan *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga, melalui motivasi kerja, dapat meningkatkan pengaruh antara *work-life balance* dan kepuasan kerja.

H4 = *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Motivasi kerja.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 1. Analisis Perbedaan Demografi Responden

Analisis perbedaan demografi responden (Usia, pendidikan terakhir, jabatan, masa kerja, jumlah anak, dan lokasi bekerja) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan terhadap masing-masing variabel yaitu *work-life balance*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan data demografis responden, data responden didominasi oleh karyawan wanita yang berumur antara 30-35 tahun. Data pendidikan akhir responden dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan D4/S1 yaitu sebanyak 69.4%, disusul oleh lulusan SMA/SLTA sebanyak 13.9%, lulusan S2 sebanyak 9.7%, lulusan D1,D2,D3 sebanyak 6.9%. Dari 72 responden wanita karier, sebanyak 27.8% responden mengaku tidak memiliki anak, 47.2% mengaku memiliki 1-2 anak, 23.6% memiliki 3-4 anak, dan hanya 1.4% yang memiliki lebih dari 4 anak. Data ini sebagai acuan untuk melihat bagaimana penerapan *Work-life balance* dalam kehidupan karyawan, wanita karier sebagai responden ini juga meluangkan waktu dalam mengurus anak atau tidak. Berdasarkan data diatas, 100% responden yang mengisi mengaku bahwa mereka biasanya bekerja dirumah selama WFH.

##### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas, dari ketiga indikator yang diujikan, hanya satu indikator yang tidak valid karena nilai alpha diatas 0.05. Pada variabel *work-life balance*, 12 indikator dikatakan valid, demikian pula dengan variabel motivasi kerja 13 indikator valid. Namun, pada variabel kepuasan kerja, terdapat 1 indikator yaitu KK14 dengan nilai alpha 0.115 sehingga tidak digunakan. Untuk uji reliabilitas, ketiga variabel memiliki Cronbach alpha diatas 0.07. *Work-life balance* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.814, variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat dari besaran nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.869, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.829.

##### 3. Uji Normalitas

Pada hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.191 yang dimana nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

**Tabel 1: Variabel X terhadap Variabel M**

Model : 4  
 Y : KK  
 X : WLB  
 M : MOT

Sample Size: 80

OUTCOME VARIABLE:  
 MOT

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6595	,4349	,0744	60,0292	1,0000	78,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,8627	,2984	6,2425	,0000	1,2687	2,4568
WLB	,5507	,0711	7,7478	,0000	,4092	,6922

Pada uji macro hayes diatas, *model summary* untuk variable *Work-life balance* terhadap Motivasi Kerja signifikan karena nilai p yang dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,0000. Pada *constant* variabel *Work-life balance* juga memiliki nilai p dibawah 0,05 yaitu 0,0000 sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, karena Work Life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan.

**Tabel 2: Hubungan antara variable X ke variable Y dan variable M ke variable Y**

OUTCOME VARIABLE:  
 KK

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6569	,4315	,1155	29,2191	2,0000	77,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,5521	,4553	1,2125	,2290	-,3546	1,4587
WLB	,1582	,1178	1,3429	,1832	-,0764	,3928
MOT	,6732	,1411	4,7716	,0000	,3923	,9541



Pada gambar diatas, model summary antara ketiga variable yaitu Motivasi Kerja, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja menghasilkan nilai p 0,0000 sehingga dinilai signifikan karena dibawah 0,05. Pada model *constant*, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dinilai signifikan karena nilai p 0,0000. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** karena motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan, untuk *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dinilai tidak signifikan karena nilai p 0,1832 yang dimana nilai ini diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 ditolak** karena *work-life balance* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

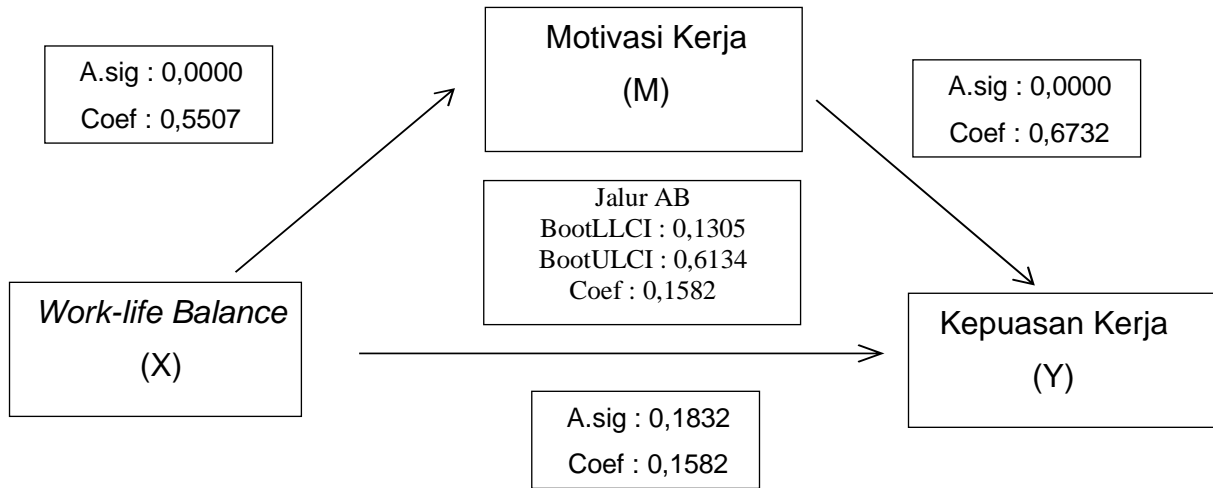
**Tabel 3: Hubungan *Indirect* antara variabel X dengan variabel Y**

Direct effect of X on Y						
	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
	,1582	,1178	1,3429	,1832	-,0764	,3928
Indirect effect(s) of X on Y:						
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
MOT	,3707	,1216	,1305	,6134		

Dilihat dari *direct* maupun *indirect effects* dari variabel X terhadap Y, tidak terjadi *direct effect* antara variable X terhadap Y. Namun, terjadi *indirect effects* dari variable X terhadap Y melalui motivasi kerja sebagai variable motivasi dengan nilai BootLLCI sebesar 0,1305 dan BootULCI sebesar 0,6134. Sehingga, **H4 diterima** karena Motivasi Kerja dapat memediasi secara sempurna antara variable *Work-life balance* dengan Kepuasan Kerja.

Hasil analisis Preacher – Hayes Simple Mediation pada penjelasan di atas digambarkan sebagai bagan di bawah ini :

**Gambar 2: Uji Preacher - Hayes Simple Mediation**



**Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis menggunakan Macro Hayes**

H	Pernyataan Hipotesis	Uji Hipotesis	Kesimpulan
H1	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Wanita Karier selama <i>work from home</i> .	Signifikan	Hipotesis Diterima
H2	Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Wanita Karier selama <i>work from home</i> .	Signifikan	Hipotesis Diterima
H3	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Wanita Karier selama <i>work from home</i> .	Tidak Signifikan	Hipotesis Ditolak
H4	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Wanita Karier selama <i>work from home</i> .	Signifikan	Hipotesis Diterima

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada uji macro hayes diatas, model summary untuk variable *work-life balance* terhadap motivasi kerja signifikan karena nilai p dibawah 0.05 yaitu sebesar 0.0000. pada constant variabel *work-life balance* juga memiliki nilai p dibawah 0.05 yaitu 0.0000 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, karena *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan.

Pada gambar diatas, model summary antara ketiga variable yaitu motivasi kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja menghasilkan nilai p 0.0000 sehingga dinilai signifikan karena dibawah 0.05. Pada model constant, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dinilai signifikan karena nilai p 0.0003. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima karena motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan, untuk *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dinilai tidak signifikan karena nilai p = 0.2137 yang dimana nilai ini diatas 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak karena *work-life balance* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari direct maupun indirect effects dari variabel X terhadap Y, tidak terjadi direct effect antara variable X terhadap Y. Namun, terjadi indirect effects dari variable X terhadap Y melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi dengan nilai BootLLCI sebesar 0.1200 dan BootULCI sebesar 0.9377. Sehingga, H4 diterima karena motivasi kerja dapat memediasi secara sempurna antara variable *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari *Overall Mean Score*, dapat disimpulkan bahwa pada variabel X yaitu *Work-life balance* yang memiliki nilai rata-rata yang tergolong sangat tinggi yaitu 4,22 dari 5 dengan dimensi *Involvement Balance* atau dimensi yang menjelaskan seberapa besar keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja dan di luar pekerjaan yang memiliki *score mean* tertinggi disbanding dengan dimensi lain. Hal ini dikarenakan rata-rata karyawan mengaku bahwa walaupun mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mereka dapat membagi tanggung jawab tersebut antara pekerjaan dan keluarganya. Karena, mereka menganggap bahwa komitmen keluarga juga penting sehingga mereka dapat mengimbangi antara pekerjaan dengan keluarga. Dimensi lain yaitu *time balance* dan *satisfaction balance* memiliki *mean score* yang sama yaitu 4,11. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa berdasarkan dimensi *satisfaction balance*, karyawan puas dengan apa yang mereka dapatkan selama *work from home* (seperti gaji, bonus, promosi, dan lain-lain). Selain itu, mereka memiliki kesadaran diri untuk berkontribusi terhadap rekan kerja, dan kontribusi yang mereka kerjakan selama WFH juga dihargai perusahaan. Berdasarkan

dimensi *time balance*, karyawan mengaku selama menerapkan WFH mereka telah bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan pekerjaan, mereka dapat menggunakan jam istirahat sebaik mungkin, mereka dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaannya untuk keluarga, teman, dan aktivitas lain seperti minat, hobi, atau melakukan pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mengurus anak, dan membersihkan rumah.

Hasil dari *Overall Mean Score* pada variabel Y yaitu Kepuasan Kerja, dapat disimpulkan bahwa *overall mean score* yang didapat adalah 4,04 dari 5 yang dimana hasil ini tergolong tinggi. Pada variabel ini, dimensi *Management style* yang merupakan pengawasan yang dilakukan manajer terhadap karyawan memiliki *mean score* 4,24 yang dimana hasil ini tergolong sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan, manajer sangat berkompeten dalam menangani tugas secara *online*, karyawan sangat puas karena manajer dapat bertindak secara adil terhadap karyawan sehingga karyawan senang bekerja dengan manajer mereka. Selanjutnya disusul oleh dimensi *Nature of the job* memiliki *mean score* 4,13. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas karena pekerjaannya berhubungan dengan karir mereka, mereka bangga dengan pekerjaannya, dan merupakan pekerjaan favorit mereka sehingga mereka menikmati pekerjaan tersebut. Dimensi *Co-worker relationship* memiliki *mean score* 4,08 yang dimana nilai ini tergolong tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan puas karena memiliki rekan kerja yang dapat diandalkan dalam bekerja, karyawan berhubungan baik dengan rekan kerjanya, dan karyawan merasa lingkungan kerjanya tidak terlalu menjadi tekanan. Selanjutnya, dimensi *income* yang memiliki *mean score* 3,82 yang termasuk tinggi juga. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas karena gaji bulanannya sepadan dengan pekerjaan yang dikerjakan, insentif tahunan karyawan terpenuhi, dan penghasilan mereka tergolong besar atau setara apabila dibandingkan karyawan lain. Supaya *mean score* dapat meningkat, perusahaan dapat meningkatkan atau bernegosiasi mengenai gaji atau bonus untuk karyawan karena WFH juga pastinya mempengaruhi tugas-tugas yang dikerjakan karyawan.

Pada variabel M yaitu Motivasi Kerja yang memiliki nilai rata rata 4,15 dari 5. Nilai ini tergolong tinggi karena nilai diatas 4,20. Pada variabel ini, terdapat dimensi kebutuhan sosial yang memiliki *mean score* paling tinggi yaitu 4,29 dari 5. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, bawahan, serta rekan kerjanya. Selain itu, karyawan mengaku selalu mengikuti acara yang diadakan perusahaan. Berdasarkan dengan dimensi kebutuhan rasa aman yang memiliki *mean score* 4,26 yang dimana score ini juga tergolong tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa termotivasi karena teknologi yang digunakan karyawan selama WFH aman, kondisi lingkungan

rumah aman, dan kondisi ruang kerja di rumah dinilai cukup aman. Dimensi kebutuhan penghargaan memiliki *mean score* sebesar 4,05 yang dimana hal ini dikarenakan karyawan mengaku bahwa hasil kerja kerasnya dihargai perusahaan, serta motivasi dari atasan yang menjadi pendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Namun, walaupun masih tergolong tinggi, dimensi dari motivasi kerja yang belum mencapai score 4,00 yaitu kebutuhan fisiologis yang memiliki *mean score* 3,95. Hal ini mungkin menjadi pengaruh dari diberlakukannya WFH sehingga perusahaan diharapkan dapat memberikan upah ataupun bonus yang sesuai dan layak untuk karyawannya. Kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai mendapat score 3,89. Sehingga perusahaan dapat memperbaiki *score* ini dengan lebih peduli terhadap kesejahteraan pegawai khususnya selama masa pandemi ini karyawan membutuhkan jaminan kesehatan dan bantuan lainnya apabila terpapar virus Covid-19.

## 5. SIMPULAN

### 1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja selama Work From Home, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Wanita Karier selama Work From Home.
- b. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Wanita Karier selama Work From Home.
- c. *Work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Wanita Karier selama Work From Home.
- d. *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan variabel mediasi Motivasi Kerja Wanita Karier selama Work From Home, dengan menggunakan mediasi indirect-effect karena tidak terdapat pengaruh langsung (direct-effect) di dalamnya.

### 2. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain :

- a. Jumlah responden hanya 72 orang, yang dimana angka tersebut tentu masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
- b. Terbatasnya waktu penyebaran kuesioner penelitian yang dimulai tanggal 13 Mei 2022 dan berakhir pada 21 Juni 2022.
- c. Pada proses pengambilan data, informasi yang ditanyakan pada kuesioner dan jawaban yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

### 3. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti dengan harapan akan berguna untuk kedepannya adalah sebagai berikut:

#### a. Bagi penelitian selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi atau menggunakan model penelitian yang berbeda pada objek yang berbeda. Misalnya, meneliti profesi lain yang lebih spesifik seperti guru dalam penerapan work from home dibidang pendidikan, dan profesi lain yang sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, penelitian selanjutnya sebaiknya memiliki responden dengan data demografis yang berbeda dengan penelitian ini. Bagi penelitian yang memiliki kriteria yang sama, karena penelitian berfokus bagi karyawan wanita, sebaiknya penelitian selanjutnya memiliki target responden lain, misalnya karyawan pria. Untuk kuesioner penelitian, disarankan menggunakan kuesioner yang mendukung topik penelitian dan lebih spesifik agar mudah dimengerti responden dan jawaban yang didapat lebih akurat.

#### b. Bagi perusahaan yang memberlakukan Work From Home

Bagi perusahaan yang menerapkan work from home selama pandemi Covid-19, agar dapat meningkatkan kemampuan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja, saran dari penulis antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Work-life balance* terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka dapat disarankan kepada perusahaan untuk tetap menerapkan work from home walaupun pandemi telah berakhir. Hal ini dikarenakan WFH telah efektif bagi karyawan untuk menerapkan *work-life balance* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita.

2. Karena telah terbukti bahwa motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga penulis menyarankan selama pemberlakuan *work from home* karyawan mendapatkan motivasi dari perusahaan Sehingga peneliti berharap agar kedepannya perusahaan dapat meningkatkan fasilitas kerja untuk karyawan *work from home* dimana fasilitas tersebut mampu untuk mendukung karyawan dalam mengerjakan tugasnya di rumah.

3. Karena terbukti bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui mediasi dari motivasi kerja secara *indirect effect*, sehingga selama penerapan WFH diharapkan perusahaan untuk selalu mendukung karir karyawan melalui motivasi. Dukungan tersebut dapat berupa materil maupun nonmateril seperti memotivasi karyawan berupa pujian, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, dan sebagainya. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga rasa puas akan pekerjaannya juga semakin meningkat.

#### IMPLIKASI MANAJERIAL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Pada *work-life balance*, dimensi *Involvement Balance* atau dimensi yang menjelaskan seberapa besar keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja dan di luar pekerjaan menyatakan bahwa walaupun karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mereka dapat membagi tanggung jawab tersebut antara pekerjaan dan keluarganya. Hal ini dikarenakan mereka menganggap bahwa komitmen keluarga juga penting sehingga mereka dapat mengimbangi antara pekerjaan dengan keluarga. Dimensi *satisfaction balance*, karyawan puas dengan apa yang mereka dapatkan selama *work from home* (seperti gaji, bonus, promosi, dan lain-lain). Selain itu, mereka memiliki kesadaran diri untuk berkontribusi terhadap rekan kerja, dan kontribusi yang mereka kerjakan selama WFH juga dihargai perusahaan. Berdasarkan dimensi *time balance*, karyawan mengaku selama menerapkan WFH mereka telah bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan pekerjaan, mereka dapat menggunakan jam istirahat sebaik mungkin, mereka dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaannya untuk keluarga, teman, dan aktivitas lain seperti minat, hobi, atau melakukan pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mengurus anak, dan membersihkan rumah.

Pada variabel kepuasan kerja, dimensi *Management style* menggambarkan seorang manajer yang berkompeten dalam menangani tugas secara online, karyawan sangat puas karena manajer dapat bertindak secara adil terhadap karyawan sehingga

karyawan senang bekerja dengan manajer mereka. Selanjutnya disusul oleh dimensi Nature of the job yang menjelaskan bahwa karyawan merasa puas karena pekerjaannya berhubungan dengan karir mereka, mereka bangga dengan pekerjaannya, dan merupakan pekerjaan favorit mereka sehingga mereka menikmati pekerjaan tersebut. Dimensi Co-worker relationship terlihat dari karyawan yang puas karena memiliki rekan kerja yang dapat diandalkan dalam bekerja, karyawan berhubungan baik dengan rekan kerjanya, dan karyawan merasa lingkungan kerjanya tidak terlalu menjadi tekanan. Selanjutnya, dimensi income yang dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas karena gaji bulannya sepadan dengan pekerjaan yang dikerjakan, insentif tahunan karyawan terpenuhi, dan penghasilan mereka tergolong besar atau setara apabila dibandingkan karyawan lain. Perusahaan dapat meningkatkan atau bernegosiasi mengenai gaji atau bonus untuk karyawan karena WFH juga pastinya mempengaruhi tugas-tugas yang dikerjakan karyawan.

Pada variabel Motivasi Kerja, terdapat dimensi kebutuhan sosial yang dapat menggambarkan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, bawahan, serta rekan kerjanya. Selain itu, karyawan mengaku selalu mengikuti acara yang diadakan perusahaan. Berdasarkan dengan dimensi kebutuhan rasa aman, karyawan merasa termotivasi karena teknologi yang digunakan karyawan selama WFH aman, kondisi lingkungan rumah aman, dan kondisi ruang kerja di rumah dinilai cukup aman. Dimensi kebutuhan penghargaan yaitu karyawan mengaku bahwa hasil kerja kerasnya dihargai perusahaan, serta motivasi dari atasan yang menjadi pendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Kebutuhan fisiologis dapat menjadi pengaruh dari diberlakukannya WFH sehingga perusahaan diharapkan dapat memberikan upah ataupun bonus yang sesuai dan layak untuk karyawannya. Kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai juga harus diperhatikan sehingga perusahaan dapat lebih memberi perhatian khusus dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai khususnya selama masa pandemi ini karyawan membutuhkan jaminan kesehatan dan bantuan lainnya apabila terpapar virus Covid-19.



## 6.DAFTAR RUJUKAN

- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The Influence of *Work-life balance* with Work Motivation as Mediating Factor on Job Satisfaction A Prediction toward Transition to New Normal Situation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 79.
- Stiven S., Utama C. D., & Santoso, T. (2014). Analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di kowloon palace international restaurant. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(2), 139–153.
- Novita, B. S. S., & Ruhana I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38–46.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi *Work-life balance* pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.
- Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi : Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206-220.
- PHAM, C. D., HOANG, T. P. D., & NGUYEN, Y. T. (2021). Impact of Work Motivation on Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 1135–1146.
- Rahman, M. F. (2020). Employee Motivation: The Need for Organizational Support to Foster *Work-life balance*. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, May-2020 ISSN (2226-8235), 9(5).
- Arora, Shilpi. (2020). Job satisfaction at the time of COVID-19: An investigation of information technology sector in India.
- Risqi, R., Ushada M., & Supartono W. (2015). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan kansei engineering perusahaan xyz (Analysis of Job Satisfaction and Its Influence to the Worker Performance Using Kansei Engineering of XYZ Company). *Jurnal Agritech*. 35. 78. 10.22146/agritech.9422.

- Oktostrio, S. (2018). Investigating the Relationship between Work-Life-Balance and Motivation of the Employees: Evidences from the Local Government of Jakarta Munich Personal RePEc Archive. Uni-Muenchen.de.
- Jasmine, Isabella, & Edalmen. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450.
- Hadiansyah, Fahmi, M., et al. (2021). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada pt mitra konservasi indonesia (cico resort). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(2).
- Saad, R., & Sumaiti, A. (n.d.). Faculty of Business MSc in Project Management The Work Life Balance and Job Satisfaction in Oil and Gas organisations in the UAE context.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada pt. bio farma persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135.
- Utami, E. B. (2020). The Effect of Work Life Balance and Team Work on Employee Motivation and Employee Satisfaction (Case Study of PT. Winn Gas). *Journal of STEI Indonesia*.
- Rondonuwu, Fenia A., et al. (2018). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30–39.