

Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work life balance* pada Pekerja Pabrik di Sidoarjo

Oleh:

Alvaro Grady Setiyawan

Effy Wardati Maryam, S.Psi., M.Si.

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2026

Pendahuluan

Pekerja pabrik merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki peran strategis dalam menunjang sektor industri dan pertumbuhan ekonomi pekerja pabrik dihadapkan pada berbagai tuntutan baik secara fisik maupun psikologis. Jam kerja yang panjang, sistem kerja shift, beban kerja berulang, serta tekanan target produksi dapat memicu kelelahan dan stres kerja. Salah satu permasalahan yang muncul dari kondisi tersebut adalah rendahnya *work life balance* pada pekerja pabrik. *Work life balance* adalah kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadinya secara seimbang

Fenomena yang sering terjadi menunjukkan bahwa banyak pekerja mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari menunjukkan bahwa 40.3% pekerja pabrik memiliki *work life balance* dalam kategori rendah. Menurut Mahardika, Ingarianti & Zulfiana karyawan swasta memiliki lebih tinggi *wok life balance* (54.09%) dibandingkan dengan karyawan lepas (45.91%). Penelitian yang dilakukan oleh Wenno menunjukkan bahwa 40% karyawan memiliki *work life balance* dalam kategori tinggi dan sebanyak 60% karyawan memiliki *work life balance* dalam kategori rendah. Penelitian yang dilakukan pada karyawan sektor industri menunjukkan bahwa sebanyak 69,1% responden berada pada kategori work-life balance tinggi, 21,8% berada pada kategori sedang, dan 9,1% berada pada kategori rendah, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pekerja telah mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka [8]. Sementara itu, penelitian lain pada kelompok perawat yang memiliki anak balita menemukan bahwa 51,3% responden memiliki work-life balance tinggi, sedangkan 48,7% responden berada pada kategori rendah, menunjukkan bahwa beban kerja dan peran ganda masih menjadi faktor penting yang memengaruhi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja.

Pendahuluan

Hasil Survey Work Life Balance pada Pekerja di Sidoarjo

Keterangan	Jumlah Kategori		Persentase	
	Tinggi	Rendah	Tinggi	Rendah
Work life balance	40	47	43%	57%
Aspek Work Interference with Personal Life (WIPL)	42	45	48%	52%
Aspek Personal Life Interference with Work (PLIW)	30	57	34%	66%
Aspek Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	34	53	39%	61%
Aspek Work Enhancement of Personal Life (WEPL)	35	52	40%	60%

Dalam jangka panjang, rendahnya *work life balance* berpotensi meningkatkan risiko *burnout* dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan maupun kehidupan secara keseluruhan. Oleh karena itu, faktor-faktor psikologis internal, khususnya motivasi kerja dan kepuasan kerja, memiliki peran penting dalam membentuk *work life balance*

Pendahuluan

Penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja dengan work life balance

Penelitian yang dilakukan oleh Megayani, Santoso & Sholikha menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan *work life balance* pada karyawan sektor industri, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Penelitian lain oleh Daulay menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan *work life balance*. Selanjutnya, studi oleh Widiastuti & Suryanata juga menyatakan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan peran ganda karyawan baik di tempat kerja maupun di lingkungan keluarga.

Penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja dengan work life balance

Penelitian oleh Murtiningrum menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan *work life balance*, di mana individu yang puas terhadap hidupnya lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Studi lain oleh Pitoyo & Handayani menemukan bahwa pekerja dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih rendah. Selanjutnya, penelitian oleh Pranindhita juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan personal pada pekerja industri.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah terdapat hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work life balance* pada Pekerja Pabrik di Sidoarjo ?

Metode

Populasi & Sampel

Populasi Pekerja di daerah Sidoarjo sebanyak 188.020 berdasarkan BPS
Sampel 347 subyek, berdasarkan table Isaac & Michael dengan toleransi 5%

Jenis Penelitian

Menggunakan metode **kuantitatif** dengan jenis penelitian **korelasional**

Teknik Sampling

Accidental sampling

Teknik Pengumpulan Data

1. Skala Likert
2. Skala Motivasi Kerja
3. Skala Kepuasan Kerja
4. Skala Work Life Balance

Teknik Analisis Data

Menggunakan korelasi *product moment* dari *pearson's* dengan bantuan program *SPSS for Windows*

Hasil

Hasil Penelitian

Hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien korelasi $r_{x1y} = 0.685$ dengan nilai signifikansinya $0,000$ ($p < 0.05$). Maka dapat diartikan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *work life balance*. Jadi semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah juga *work life balance*. Koefisien korelasi $r_{x2y} = 0.869$ dengan nilai signifikansinya $0,000$ ($p < 0.05$). Maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *work life balance* yang dimiliki oleh pekerja pabrik, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *work life balance* dan sebaliknya

Sumbangan Efektif

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R Square adalah $0,791 \times 100 \% = 79.1 \%$. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *work life balanced* sebesar 79.1% sedangkan 20.9% dipengaruhi oleh faktor psikologis lain.

Kategorisasi

Berdasarkan tabel kategorisasi, diperoleh data bahwa pada pekerja pabrik di Sidoarjo terdapat 35 pekerja yang memiliki motivasi kerja pada kategori rendah dengan persentase sebesar 10% . Pada kategori sedang, terdapat 271 pekerja dengan persentase sebesar 78% , sedangkan pada kategori tinggi terdapat 41 pekerja dengan persentase sebesar 12% . Pada variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa sebanyak 47 pekerja berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 14% . Selanjutnya, sebanyak 243 pekerja berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 70% , dan sebanyak 57 pekerja berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 16% . Sementara itu, pada variabel *work life balance*, diperoleh data bahwa sebanyak 33 pekerja berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 10% , sebanyak 257 pekerja berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 74% , dan sebanyak 57 pekerja berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 16% .

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo, dengan koefisien korelasi sebesar $r_{x_1Y} = 0,685$ dan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pekerja, maka semakin baik pula keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang mereka rasakan. Motivasi kerja berfungsi sebagai energi psikologis yang membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif, sehingga pekerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab secara lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa individu dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup dan keseimbangan kerja yang lebih baik.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan *work life balance* dengan koefisien korelasi $r_{x_2Y} = 0,869$ dan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Kepuasan kerja yang tinggi membuat pekerja merasa nyaman, dihargai, dan memperoleh makna dari pekerjaannya, sehingga dapat mengurangi tekanan psikologis yang berpotensi mengganggu kehidupan pribadi. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar $79,1\%$ terhadap *work life balance* ($R \text{ Square} = 0,791$), sedangkan $20,9\%$ lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti iklim organisasi, budaya organisasi, *mindfulness*, dan *psychological well-being*. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya meneliti dua variabel independen dan melibatkan responden yang terbatas pada pekerja pabrik di Sidoarjo serta menggunakan metode survei *self-report*, sehingga hasil penelitian perlu dipahami dalam konteks tersebut dan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang lebih luas.

Temuan Penting Penelitian

Temuan penting dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo. Motivasi kerja terbukti berperan dalam membantu pekerja mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif, sedangkan kepuasan kerja menciptakan kondisi emosional yang lebih stabil sehingga mengurangi tekanan yang dapat mengganggu kehidupan pribadi. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *work life balance* dibandingkan motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat besar, yaitu sebesar 79,1%, dalam menjelaskan *work life balance* pekerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada pekerja pabrik.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat efektif yang positif untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi dengan memberi tambahan data yang telah teruji secara ilmiah mengenai ada tidaknya hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan work life balance

Manfaat Praktis

Bagi Pekerja

Memberikan informasi tentang faktor dan dampak dari work life balance, sehingga bisa dijadikan bekal untuk meminimalisir kemunculan terjadinya work life balance yang tidak baik.

Bagi Perusahaan

Memberikan informasi dan juga data yang telah teruji secara ilmiah sehingga perusahaan atau instansi bisa menjadikannya sebagai referensi dalam melakukan pencegahan dan meminimalisir terjadinya work life balance.

Referensi

- [1] D. Ramadhan, "Hubungan Dukungan Sosial dengan Work-Life Balance pada Pegawai Wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara," 2024, *Universitas Medan Area*.
- [2] E. S. Hastuti and A. E. W. Utami, "Work Life Balance Pada Perawat Wanita Yang Memiliki Anak Bawah Lima Tahun (Balita) di RSUD Bayu Asih Purwakarta," *J. Ilm. Psikol.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–8, 2022.
- [3] M. Megayani, J. B. Santoso, and H. Sholikha, "Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap work life balance," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 3, no. 6, pp. 3337–3352, 2023.
- [4] R. D. Saputri and Y. M. Berniz, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSUD Bumiayu Dengan Work Life Balance Sebagai Mediasinya," *Amerta J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 4, no. 3, pp. 107–123, 2024.
- [5] F. Saputra, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja: Fasilitas Kerja dan Work Life Balance," *Dinasti Account. Rev.*, vol. 1, no. 3, pp. 92–100, 2024.
- [6] N. W. S. Widiastuti and I. G. N. P. Suryanata, "Motivasi kerja pada perempuan Bali yang sudah menikah dalam perspektif work-life balance," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 17, no. 1, pp. 88–100, 2020.
- [7] F. Vitaningdyah and S. Sumartik, "Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 1, p. 16, 2023.
- [8] R. R. Aura, M. Lutfiyani, S. P. Manik, A. S. Prameswari, and T. Supriyadi, "Work Life Balance Ditinjau dari Beban Kerja Polisi," *Socius J. Penelit. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 1, no. 12, 2024.
- [9] I. Hapsari, "Konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pekerja yang menjalani work from home selama pandemi covid-19," *J. Psikol.*, vol. 13, no. 1, 2020.
- [10] A. A. Mahardika, T. Ingarianti, and U. Zulfiana, "Work-life balance pada karyawan generasi Z," *Collabryzk J. Sci. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–16, 2022.

Referensi

- [11] M. W. Wenno, "Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon," *J. Maneksi (Management Ekon. Dan Akuntansi)*, vol. 7, no. 1, pp. 47–54, 2018.
- [12] E. Y. P. Pranindhita and D. H. Wibowo, "Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru di SMK Kabupaten Pati," *Psikol. Konseling*, vol. 11, no. 1, 2020.
- [13] E. Suswati, *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022.
- [14] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, and S. Agung, "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 134–143, 2023.
- [15] R. Wahyuni, A. Gani, and M. H. Syahnur, "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 6, no. 3, pp. 142–150, 2023.
- [16] Syahyuti, *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara, 2010.
- [17] M. Daulay, "Pengaruh jam kerja fleksibel dan motivasi kerja terhadap work-life balance pada pengemudi gojek di jakarta," 2020, *Universitas Pertamina*.
- [18] H. Humaini, R. Upe, and A. Thaha, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta)," *J. Ilm. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 57–68, 2024.
- [19] D. W. Anggraeni and O. P. Mulyana, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Pada Guru SMA Negeri 12 Surabaya di Masa Pandemi," *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 8, no. 2, pp. 105–114, 2021.
- [20] F. J. Indra and Z. Rialmi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Work-Life Balance (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)," *J. Madani Ilmu Pengetahuan, Teknol. Dan Hum.*, vol. 5, no. 2, pp. 90–99, 2022.

Referensi

- [21] S. P. Robbins, T. A. Judge, and N. Vohra, *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India, 2019.
- [22] W. Murtiningrum, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Work Life Balance," *Aliansi J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 20, no. 1, pp. 205–213, 2025.
- [23] D. J. Pitoyo and W. P. P. Handayani, "Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *J. Stud. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 152–159, 2022.
- [24] B. W. Respati, M. Ihwanudin, and M. Kurniawati, "Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja," *J. Manajerial*, vol. 10, no. 02, pp. 179–197, 2023.
- [25] S. Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka, 2022.
- [26] N. Ngalimun, I. Mujahid, and I. Makruf, "Quality of work-life balance dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di universitas muhammadiyah Banjarmasin," *Al-Kalam J. Komunikasi, Bisnis dan Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 60–74, 2022.
- [27] S. Azwar, "Metode penelitian psikologi edisi II," 2018.
- [28] S. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan ke-23," *Bandung CV Alf.*, 2016.
- [29] A. Budianto, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Kuda Laut Mas di Sidoarjo," Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2020.
- [30] E. A. Puspitaningrum and U. A. Izzati, "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT. X," *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 10, no. 1, pp. 505–522, 2023.

Referensi

- [31] I. A. M. Mardlotillah and Z. N. Fahmawati, "Work Life Balance and Psychological Well Being in Company Employees: Work Life Balance dan Psychological Well Being pada Karyawan Perusahaan," 2023.
- [32] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, "Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement.," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 14, no. 4, p. 441, 2009.
- [33] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, 2022.
- [34] J. Priska, E. Rahmawati, and S. Utomo, "Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya," *J. Bisnis Dan Pembang.*, vol. 9, no. 1, pp. 83–98, 2020.
- [35] D. Shabrina and I. Z. Ratnaningsih, "Hubungan antara kepuasan kerja dengan work life balance pada karyawan PT. Pertani (Persero)," *J. Empati*, vol. 8, no. 1, pp. 27–32, 2019.
- [36] O. P. Mulyana, U. A. Izzati, N. W. S. Puspitadew, and M. S. Budiani, "Hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada karyawan," *J. Psikol. Teor. dan Terap.*, vol. 13, no. 1, pp. 14–26, 2022.
- [37] S. Edwina, "Hubungan antara Budaya Organisasi dan Mindfulness terhadap Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z.," *J. Pendidik. Indones.*, vol. 5, no. 9, 2024.
- [38] T. Nazla and Y. V. Yuliana, "Hubungan antara psychological well being dengan work life balance pada dewasa awal yang bekerja di Kecamatan Babelan," *Gen. Multidiscip. Res. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 96–108, 2024.

