

# The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Work-Life Balance Among Factory Workers in Sidoarjo

## [Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work Life Balance* pada Pekerja Pabrik di Sidoarjo]

Alvaro Grady Setiyawan<sup>1)</sup>, Effy Wardati Maryam<sup>\*.2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: effy@umsida.ac.id

**Abstract.** *This study was motivated by the work-life balance phenomenon among factory workers in Sidoarjo. Many workers experience job stress, physical and mental fatigue, and difficulties managing time between work and personal life. This study aimed to examine the influence of work motivation and job satisfaction on work-life balance. The research used a quantitative method with a population of 188,020 factory workers in Sidoarjo. A sample of 347 workers was selected using accidental sampling based on the Isaac & Michael table with a 5% error rate. Data were collected using Likert-scale psychological instruments adapted from previous studies. Variables examined were work motivation, job satisfaction, and work-life balance. Data analysis used path analysis with SPSS 26.0 for Windows. Results showed a significant influence of work motivation and job satisfaction on work-life balance ( $F = 150.664 > 3.00$ ;  $p < 0.05$ ). Higher motivation and satisfaction were associated with better work-life balance.*

**Keywords** – *Work Motivation, Job Satisfaction, Work-Life Balance, Factory Workers*

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi fenomena *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo. Banyak pekerja mengalami tekanan kerja, kelelahan fisik dan mental, serta kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *work life balance*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi 188.020 pekerja pabrik di Sidoarjo. Sampel berjumlah 347 responden berdasarkan tabel Isaac & Michael taraf kesalahan 5% dengan teknik *accidental sampling*. Variabel penelitian meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance*. Pengumpulan data menggunakan skala psikologi model Likert yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Analisis data menggunakan path analysis dengan bantuan SPSS 26.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *work life balance* ( $F_{hitung} = 150.664 > F_{tabel} = 3.00$ ;  $p < 0.05$ ).

**Kata Kunci** – Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*, Pekerja Pabrik

## I. PENDAHULUAN

Pekerja pabrik merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki peran strategis dalam menunjang sektor industri dan pertumbuhan ekonomi [1]. Aktivitas kerja di lingkungan pabrik umumnya ditandai dengan tuntutan fisik yang tinggi, sistem kerja shift, target produksi yang ketat, serta jam kerja yang panjang. Kondisi kerja tersebut menuntut pekerja untuk memiliki daya tahan fisik dan psikologis yang baik agar mampu menjalankan tugas secara optimal [2]. Namun, tekanan kerja yang tinggi sering kali berdampak pada berkurangnya waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga [3].

Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja pabrik dihadapkan pada berbagai tuntutan baik secara fisik maupun psikologis [4]. Jam kerja yang panjang, sistem kerja shift, beban kerja berulang, serta tekanan target produksi dapat memicu kelelahan dan stres kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang monoton dan minim fleksibilitas seringkali membatasi kesempatan pekerja untuk mengatur waktu pribadi [5]. Pekerja yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat menimbulkan kelelahan, stres, serta penurunan kualitas hidup [6]. Salah satu permasalahan yang muncul dari kondisi tersebut adalah rendahnya *work life balance* pada pekerja pabrik [4].

*Work life balance* adalah kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadinya secara seimbang [5]. *Work life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara proporsional [7]. Greenhaus, Collins, dan Shaw menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa terlibat dan puas secara seimbang dalam peran kerja dan peran keluarga [8]. Fisher, Bulger, dan Smith menambahkan bahwa

keseimbangan ini mencakup minimnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta adanya dukungan terhadap pemenuhan kedua peran tersebut [1].

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 [9]. Menurut Mahardika, Ingarianti & Zulfiana karyawan swasta memiliki lebih tinggi *wok life balance* (54.09%) dibandingkan dengan karyawan lepas (45.91%) [10]. 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 [11]. 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 [2].

Tabel 1. Hasil Survey Awal *Work life balance* pada Pekerja di Sidoarjo

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

Hasil survey awal yang telah dilakukan pada pekerja pabrik di Sidoarjo pada bulan November 2025, menunjukkan bahwa 47 (54%) pekerja di Sidoarjo memiliki *work life balance* dalam kategori rendah dan sebanyak 40 (43%) pekerja di Sidoarjo memiliki *work life balance* dalam kategori tinggi. Pada aspek pertama *work interference with personal life (WIPL)* diperoleh bahwa sebanyak 42 (48%) pekerja di Sidoarjo dalam kategori tinggi dan sebanyak 45 (52%) dalam kategori rendah, pada aspek kedua *personal life interference with work (PLIW)* diperoleh 30 (34%) pekerja di Sidoarjo berada pada kategori tinggi dan sebanyak 57 (66%) dalam kategori rendah, pada aspek *personal life enhancement of work (PLEW)* diperoleh bahwa 34 (39%) pekerja di Sidoarjo berada pada kategori tinggi dan sebanyak 53 (61%) dalam kategori rendah, pada aspek keempat *work enhancement of personal life (WEPL)* diperoleh bahwa 35 (40%) pekerja di Sidoarjo berada pada kategori tinggi dan sebanyak 52 (60%) dalam kategori rendah. Rendahnya *work life balance* pada pekerja di Sidoarjo dapat memberikan berbagai dampak negatif baik secara fisik maupun psikologis. 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* [12].

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu untuk bekerja dengan giat, tekun, dan berorientasi pada pencapaian tujuan [13]. Motivasi kerja mencakup kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan akan pengembangan diri dalam pekerjaan [14]. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, semangat, dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk kemampuan pekerja untuk mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadinya [15]. Menurut Syahyuti motivasi kerja memiliki beberapa aspek yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif & kreatifitas, dan rasa tanggung jawab [16].

Penelitian yang dilakukan oleh Megayani, Santoso & Sholikhah 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 [3]. Penelitian lain oleh Daulay menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan *work life balance* [17]. 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 [6].

Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif individu terhadap kualitas kehidupannya secara keseluruhan, baik dari aspek personal, sosial, maupun pekerjaan [18]. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa senang, puas, dan menerima kondisi hidup yang dijalani [19]. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki emosi positif, optimisme, serta kesejahteraan psikologis yang baik. Dengan demikian, kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu faktor psikologis yang turut memengaruhi kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja [20]. Menurut Robbins & Judge, kepuasan kerja memiliki beberapa aspek yaitu pekerjaan, gaji/upah, pengawas, rekan kerja dan promosi [21].

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 [22]. Studi lain oleh Pitoyo & Handayani menemukan bahwa pekerja dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih rendah [23]. Selanjutnya, penelitian oleh Pranindhita juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan personal pada pekerja industri [12].

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang berperan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pekerja [24]. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, serta komitmen, sementara kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa bahagia dan puas terhadap kondisi kehidupannya secara keseluruhan [25]. Urgensi penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo terletak pada tingginya tuntutan kerja, jam kerja yang panjang, serta tekanan target produksi yang berpotensi mengganggu keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Motivasi kerja yang tidak stabil dapat menyebabkan kelelahan, penurunan kinerja, dan terganggunya kehidupan sosial pekerja, sedangkan rendahnya kepuasan kerja dapat memperburuk ketidakmampuan individu dalam mengelola peran ganda yang dimilikinya [26]. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap terciptanya *work life balance*, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan strategi peningkatan kesejahteraan pekerja pabrik. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, pemberian penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jenis kuantitatif korelasional. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel utama, yaitu motivasi kerja berperan sebagai variabel independen ( $X_1$ ), kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel independen ( $X_2$ ), sementara itu, *work life balance* berperan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini merupakan pekerja di daerah Sidoarjo dengan jumlah 188.020 pekerja berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kab. Sidoarjo. Sampel penelitian ini berjumlah 347 pekerja berdasarkan tabel *Isaac & Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Penentuan sampel menggunakan teknik *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan ketepatan, siapa pun yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, selama orang tersebut dianggap sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk penelitian [27].

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi berupa skala model *Likert* yang berisikan pernyataan-pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) [28]. Motivasi kerja diukur dengan skala motivasi kerja yang diadopsi dari skala yang disusun oleh Budiarto [29] berdasarkan aspek-aspek menurut Syahyuti yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif & kreatifitas, dan rasa tanggung jawab [16]. Skala motivasi kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.915 dengan jumlah 24 aitem. Kepuasan kerja diukur dengan skala kepuasan kerja yang diadopsi dari skala yang disusun oleh Puspitaningrum & Izzati [30] berdasarkan aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan, gaji/upah, pengawas, rekan kerja dan promosi [21]. Skala kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.962 dengan jumlah 14 aitem. *Work life balance* diukur dengan skala *work life balance* yang diadopsi dari skala yang disusun oleh Mardlotillah [31] berdasarkan aspek *work life balance* menurut Fisher, Bulger, & Smith yaitu *work interference with personal life (WIPL)*, *personal life interference with work (PLIW)*, *personal life enhancement of*

*work (PLEW)*, *work enhancement of personal life (WEPL)* [32]. Skala *work life balance* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.860 dengan jumlah 17 aitem.

Analisis data menggunakan teknik *path analysis* dengan bantuan *SPSS for windows*. Teknik *path analysis* adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas (*independent*) dengan satu variabel terikat (*dependent*). Teknik ini bertujuan untuk melihat sejauh mana kombinasi beberapa variabel independen dapat menjelaskan atau berpengaruh dengan perubahan pada variabel dependen [33].

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

**Tabel 2.** Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		347
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14725974
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.030
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.782
Asymp. Sig. (2-tailed)		.574

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan dari data tabel 2. diatas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui nilai signifikansi yaitu 0,574 yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05 ( $0,948 > 0,05$ ) dan dapat dikatakan bahwa data distribusi tersebut normal. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi normal.

**Tabel 3.** Uji Linieritas

Uji Linieritas Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Motivasi Kerja * <i>Work life balance</i>	0.000	0.244	Linier
Kepuasan Kerja * <i>Work life balance</i>	0.000	0.216	Linier

Dalam Tabel 3. diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* motivasi kerja dengan *work life balance* dengan nilai sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier. Diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* dengan nilai sebesar 0,244 lebih dari 0,05 ( $0,244 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier. Pada kepuasan kerja dengan *work life balance* diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* mempunyai nilai sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier. Diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* dengan nilai sebesar 0,216 lebih dari 0,05 ( $0,216 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.918	2.200		8.144	.000		
	Motivasi Kerja	.182	.030	.264	5.987	.000	.794	1.259
	Kepuasan Kerja	.489	.041	.521	11.805	.000	.794	1.259

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Hasil analisis berdasarkan Tabel 4. Dikeitahui bahwa nilai tolerance untuk variabel motivasi kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah  $0.794 > 0.10$  dan nilai VIF untuk variabel motivasi kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah  $1.259 < 10$  hal tersebut menunjukkan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	.947	1.497		.633	.527
	Motivasi Kerja	.019	.021	.057	.938	.349
	Kepuasan Kerja	.004	.028	.008	.127	.899

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan Tabel 5. Diperoleh hasil analisis heteroskedastisitas bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada variabel motivasi kerja sebesar  $0.349 > 0.05$  dan pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0.899 > 0.05$  hal tersebut menunjukkan dalam uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 6. Uji Path Analysis**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	17.918	2.200		8.144	.000
	Motivasi Kerja	.182	.030	.264	5.987	.000
	Kepuasan Kerja	.489	.041	.521	11.805	.000

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Hasil analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada variabel motivasi kerja sebesar 0.000 kurang dari 0,05 ( $p = < 0,05$ ) hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan work life balance pada pekerja pabrik di Sidoarjo. Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja diperoleh bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 kurang dari 0.05 ( $p = < 0.05$ ) hal tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan work life balance pada pekerja pabrik di Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo.

**Tabel 7. Uji Simultan**

		ANOVA <sup>b</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3716.803	2	1858.401	150.664	.000 <sup>a</sup>	
	Residual	4243.163	344	12.335			
	Total	7959.965	346				

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Work Life Balance

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap work life balance pada pekerja pabrik di Sidoarjo. Diperkuat oleh hasil F Hitung sebesar 150.664 dimana F Hitung 150.664 > F Tabel 3.00.

**Tabel 8. R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.467	.464	3.512

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R Square adalah  $0,467 \times 100 \% = 46.7 \%$ . Maka dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap work life balanced sebesar 46.7% sedangkan 53.3% dipengaruhi oleh faktor psikologis lain.

**Tabel 9. Standar Deviasi dan Mean**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi Kerja	347	39.00	53.00	92.00	74.7611	6.98864	48.841
Kepuasan Kerja	347	28.00	28.00	56.00	44.9231	5.09245	25.933
Work life balance	347	25.00	40.00	65.00	53.4696	4.70233	22.112
Valid N (listwise)	347						

Berdasarkan hasil dari Tabel 9. diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja mempunyai nilai *mean* teoritik ( $\mu$ ) sebesar 74.76 dan standart deviasi ( $\sigma$ ) sebesar 6.98. Pada variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *mean* teoritik ( $\mu$ ) sebesar 44.9 dan standart deviasi ( $\sigma$ ) sebesar 5.09. Pada variabel *work life balance* mempunyai nilai *mean* teoritik ( $\mu$ ) sebesar 53.46 dan standart deviasi ( $\sigma$ ) sebesar 4.70.

**Tabel 10. Kategori Skor Subjek**

Kategori	Skor Subjek					
	Motivasi Kerja		Kepuasan Kerja		Work life balance	
	$\Sigma$ Pekerja	%	$\Sigma$ Pekerja	%	$\Sigma$ Pekerja	%
Rendah	35	10%	47	14%	33	10%
Sedang	271	78%	243	70%	257	74%
Tinggi	41	12%	57	16%	57	16%
Jumlah	347	100 %	347	100 %	347	100 %

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%.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja dan *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat searah. Diperkuat dengan hasil F Hitung sebesar 150.664 dimana F Hitung 150.664 > F Tabel 3.00. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pekerja, maka semakin baik pula keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang mereka rasakan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja cenderung berkaitan dengan rendahnya kemampuan pekerja dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hubungan positif antara motivasi kerja dan *work life balance* menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai energi psikologis yang membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tujuan yang jelas, komitmen terhadap pekerjaan, serta dorongan internal untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Kondisi ini memungkinkan pekerja mengatur waktu dan energi secara lebih terstruktur sehingga tidak mudah mengalami konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara teoritis, motivasi kerja yang tinggi berkaitan dengan peningkatan self-regulation dan efikasi diri, yang pada akhirnya mendukung terciptanya keseimbangan hidup [17]. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor protektif dalam menjaga stabilitas peran kerja dan keluarga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daulay menyatakan bahwa individu dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup dan keseimbangan kerja yang lebih baik [17]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Widiastuti & Suryanata juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan *work life balance* dimana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi *work life balance* ( $r = 0.337, p = 0.001 < 0.05$ ) [11]. Penelitian yang dilakukan oleh Indra & Rialmi juga menunjukkan hal yang sama dimana kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap *work life balance* ( $r = 0.214, p < 0.000 < 0.05$ ) [20]. Konsistensi temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan penting dalam menciptakan *work life balance* pada pekerja pabrik.

Selain motivasi kerja, hasil analisis data juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work life balance*. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar  $r_{x2y} = 0,869$  dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka semakin baik pula *work life balance* yang mereka miliki. Kepuasan kerja yang tinggi membuat individu merasa nyaman, dihargai, serta memperoleh makna dari pekerjaannya. Kondisi tersebut mengurangi tekanan psikologis yang dapat mengganggu kehidupan pribadi.

Secara teoretis, kepuasan kerja berkaitan erat dengan persepsi positif terhadap kondisi kerja, hubungan interpersonal di tempat kerja, serta sistem penghargaan yang diterima [34]. Ketika pekerja merasa puas, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki emosi positif yang stabil. Emosi positif ini membantu individu lebih fleksibel dalam mengelola peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga. Lingkungan kerja yang memberikan kepuasan juga menciptakan rasa aman psikologis, sehingga individu tidak membawa beban emosional berlebihan ke dalam kehidupan rumah tangga. Oleh karena itu, kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap terciptanya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) [20].

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wenno menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan *work life balance* dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi *work life balance* ( $r = 0.337, p = 0.001 < 0.05$ ) [11]. Studi lain yang dilakukan oleh Murtiningrum menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki *work life balance* tinggi ( $r = 0.412, p = 0.000 < 0.05$ ) [22]. Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina & Ratnaningsih juga menunjukkan hal yang sama dimana kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap *work life balance* ( $r = 0.564, p = 0.000 < 0.05$ ) [35]. Konsistensi berbagai penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini mengenai pentingnya kepuasan kerja dalam mendukung *work life balance*.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,467. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 46,7% terhadap *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki peran yang kuat dalam menjelaskan *work life balance*. Motivasi kerja memberikan dorongan internal untuk mengelola tuntutan pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja menciptakan kondisi emosional yang stabil dan positif. Meskipun demikian, masih terdapat 53,3% *work life balance* yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa iklim organisasi, budaya organisasi, *mindfulness* dan *psychological well being* [36], [37], [38].

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, sehingga

belum mencakup faktor lain yang mungkin turut berpengaruh. Selain itu, subjek penelitian terbatas pada pekerja pabrik di wilayah Sidoarjo, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada sektor industri lain dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Penggunaan metode survei dengan skala self-report juga memungkinkan adanya bias subjektivitas responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipahami dalam konteks keterbatasan tersebut dan menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam.

#### IV. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan *work life balance* pada pekerja pabrik di Sidoarjo. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pekerja serta semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dapat mereka capai. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang membantu pekerja mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih terarah dan produktif, sedangkan kepuasan kerja menciptakan kondisi emosional yang stabil dan positif dalam menjalankan tugas. Kombinasi keduanya memungkinkan pekerja lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja tanpa mengabaikan peran pribadi dan keluarga. Dengan demikian, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting dalam mendukung terciptanya *work life balance* pada pekerja pabrik.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mengembangkan strategi yang mendorong peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, serta sistem kerja yang jelas dan terstruktur. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan kondisi kerja, hubungan interpersonal yang harmonis, serta sistem kompensasi yang adil juga perlu menjadi perhatian utama. Program organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas kerja atau kegiatan peningkatan keseimbangan hidup, dapat membantu pekerja mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif. Dengan upaya yang terintegrasi, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang turut memengaruhi *work life balance*, seperti beban kerja, dukungan sosial, fleksibilitas waktu kerja, serta karakteristik kepribadian individu. Selain itu, penggunaan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau mixed-method, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif pekerja dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian berikutnya juga dapat melibatkan subjek dari berbagai sektor industri dan wilayah yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat digeneralisasikan. Dengan memperluas cakupan variabel, metode, dan karakteristik responden, penelitian mendatang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam pengembangan kebijakan organisasi terkait *work life balance*.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden karyawan pekerja pabrik di Sidoarjo karena telah bersedia memberikan informasi yang menjadi data penelitian ini melalui pengisian kuesioner.

## 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.
- [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 Pariwisata, 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.
- [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. Ngalmun, 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 Alfabeta*, 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.
- [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 Pambang.*, 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.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*