

WORK LIFE BALANCE: IMPLIKASI BAGI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Ilmi Aulina Rahim 1), Siti Yusnidar Nasution 2), Putri Indah Sari 3)
Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan

ilmisiregar8@gmail.com¹⁾
sitiyusnidar1@gmail.com²⁾
putriharahap583@gmail.com³⁾

Abstrak

Penelitian ini mengkaji implikasi Work-Life Balance (WLB) terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di tengah fenomena ketidakpuasan kerja seperti *Great Resignation* dan *quiet quitting*. Karyawan saat ini tidak hanya mencari gaji, tetapi juga makna, tujuan, kesempatan berkembang, lingkungan kerja suportif, dan keseimbangan hidup sehat. Studi ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana WLB memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah *review jurnal* (studi literatur) dengan pendekatan kualitatif, yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap konsep, teori, dan hasil penelitian yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Komitmen, prioritas, jam kerja yang fleksibel, dan dukungan organisasi menjadi faktor pendukung utama. WLB juga dapat bertindak sebagai mediator, meningkatkan motivasi yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Pemahaman dan penerapan WLB yang efektif sangat krusial untuk membangun lingkungan kerja yang produktif, memotivasi, dan memuaskan karyawan, serta menjadi strategi fundamental bagi organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Motivasi, Work-Life Balance

Abstract

This research examines the implications of Work-Life Balance (WLB) on employee motivation and job satisfaction amidst workplace dissatisfaction phenomena such as the *Great Resignation* and *quiet quitting*. Today's employees seek not only salary but also meaning, purpose, growth opportunities, a supportive work environment, and a healthy life balance. This study aims to analyze how WLB affects employee motivation and job satisfaction. The method employed is a literature review with a qualitative approach, allowing for an in-depth exploration of relevant concepts, theories, and research findings. The results indicate that WLB has a positive and significant influence on work motivation. Commitment, priorities, flexible working hours, and organizational support are key contributing factors. WLB can also act as a mediator, enhancing motivation which, in turn, increases job satisfaction. Understanding and effectively implementing WLB are crucial for building a productive, motivating, and satisfying work environment, serving as a fundamental strategy for organizations to attract and retain top talent.

Key words: Job satisfaction, Motivation, Work-Life Balance

PENDAHULUAN

Dalam manajemen SDM modern, fenomena keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai "keseimbangan kerja", telah berkembang menjadi salah satu masalah utama. Karyawan menghadapi tekanan besar untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan profesional mereka di tengah pasar kerja yang semakin kompetitif dan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Kegagalan untuk mencapai keseimbangan ini dapat berdampak negatif yang signifikan pada kinerja organisasi secara keseluruhan, serta pada individu yang bekerja di dalamnya. Studi telah secara konsisten menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seringkali menyebabkan stres. Karyawan yang merasa mampu mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka secara efektif cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang lebih kuat, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pentingnya isu ini semakin diperkuat oleh perubahan demografi angkatan kerja, terutama dengan masuknya Generasi Z yang sangat menghargai fleksibilitas dan *well-being* pribadi. Mereka

cenderung memilih perusahaan yang menawarkan kebijakan *work-life balance* yang adaptif, seperti kerja *hybrid* atau jam kerja fleksibel, sebagai bagian dari paket kompensasi total. Hal ini menuntut perusahaan untuk tidak lagi memandang *work-life balance* sebagai sekadar "benefit" tambahan, melainkan sebagai strategi fundamental untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik. Oleh karena itu, memahami implikasi *work-life balance* terhadap motivasi dan kepuasan kerja menjadi krusial bagi keberlanjutan dan kesuksesan organisasi di era modern.

Studi sebelumnya telah melihat bagaimana *work-life balance* berdampak pada motivasi dan kebahagiaan pekerja. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Eviana Utami (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi untuk bekerja dan keseimbangan hidup. Temuan ini mendukung teori bahwa karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Namun, hasilnya berbeda. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ranti Lukmiati dkk. pada tahun 2020, mereka menemukan bahwa hubungan antara Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan memiliki efek yang positif, tetapi tidak signifikan secara statistik (T-hitung 8,394, T-tabel 2,051830516). Sebaliknya, penelitian Pratama dan Setiadi (2021) menemukan bahwa ada hubungan kuat antara keseimbangan hidup pribadi dan profesional dengan kepuasan kerja; karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka adalah mereka yang dapat menjaga keseimbangan hidup pribadi dan profesional mereka. Hal ini diperkuat oleh tren Gen Z, yang menurut Mahardika et al. (2022), sangat memperhatikan keseimbangan kerja-hidup dan finansial. Untuk mencapai keseimbangan yang seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, mereka percaya bahwa elemen yang memberikan fleksibilitas, seperti pola kerja dan pilihan tempat kerja, sangat penting. Dari temuan-temuan penelitian sebelumnya ini, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki implikasi yang jelas terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Meskipun pengaruhnya terhadap kinerja mungkin tidak selalu signifikan secara statistik dalam setiap konteks, dampaknya pada kepuasan individu dan preferensi generasi pekerja modern, seperti Gen Z, tidak dapat diabaikan. Karena pentingnya masalah ini, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari apakah dan bagaimana *work-life balance* memengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan. Untuk membangun lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga memotivasi dan memuaskan karyawan, sangat penting untuk memahami dan menerapkan *work-life balance* yang efektif.

METODE PENELITIAN

Dalam desain studi literatur, penelitian ini menggunakan metode review jurnal (review literature) kualitatif, yang memungkinkan untuk melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap

konsep, teori, dan temuan penelitian yang ada dalam literatur ilmiah. Tujuan dari pendekatan kualitatif ini adalah untuk menemukan tema-tema utama, pola, dan perbedaan dalam penelitian ini, dan untuk menyusun pemahaman yang komprehensif tentang literatur ilmiah (Puansah, 2025), (Puansah, Pulungan, et al., 2024), (Puansah, Sukmana, et al., n.d.), (Puansah & Parapat, n.d.), (Puansah, Sukmana, et al., 2024), (Puansah, Muhammadiyah, et al., n.d.), (Puansah & Ritonga, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Muhammad Rizky (2022), motivasi adalah teknik yang menggambarkan kedalaman, arah, dan daya tahan seseorang untuk menuai tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah kedalaman, arah, dan daya tahan. Motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karena memberikan motivasi kepada seseorang untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Susilo Martoyo dalam Jurnal Zulkifli (2022) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, keterampilannya, dan kemampuan mereka, serta kepuasannya tentang apakah pekerjaannya sesuai dengan harapan mereka atau tidak.

Jika perusahaan gagal memenuhi kebutuhan fundamental ini, motivasi dan kepuasan karyawan akan sangat terpengaruh oleh keseimbangan kerja-hidup, terutama di tengah fenomena seperti Great Resignation dan meningkatnya cuti diam-diam yang menunjukkan ketidakpuasan mendalam di kalangan karyawan. Saat ini, karyawan tidak sekadar mencari gaji; mereka juga menginginkan makna, tujuan, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja yang mendukung, dan keseimbangan hidup yang sehat.

Work-life balance penting bagi tiap karyawan, bahkan dalam dunia perbankan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam pekerjaan dan hubungan keluarga. Work-life balance adalah keadaan di mana kedua tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang seimbang. Dalam perspektif karyawan, work-life balance adalah bagaimana mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab keluarga. Namun, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat berada di tempat kerja adalah tantangan dalam pandangan perusahaan work-life balance (Daylen Kembuan, 2021). Persepsi karyawan terhadap waktu pribadi mereka, perawatan keluarga mereka, dan pekerjaan mereka dengan minimal konflik peran dikenal sebagai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (Clark, 2000; Ungerson & Yeandle, 2005). Teori Work Life Balance (WLB) menjelaskan bagaimana seseorang mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarganya untuk mencapai keseimbangan dan bagaimana mencapainya (Clark, 2000). Hudson (2005) mengatakan bahwa Work Life Balanced (WLB) adalah cara seseorang merasa puas dengan

kehidupannya di tempat kerjanya. Selanjutnya, Tasnim, Hossain, dan Enam mengatakan bahwa Work Life Balanced adalah kondisi di mana seseorang merasa puas dengan kehidupannya. (dalam T.Elfiira, 2021).

Vyas & Shrivastava (2017) menyatakan bahwa sebelas faktor dapat memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga seseorang, termasuk dukungan sosial, stres, organisasi, TI, pekerjaan itu sendiri, keluarga, sosial, dukungan, beban kerja, individu, dan informasi. Wambui et al. (2017) menyatakan bahwa konflik prioritas antara kepentingan pekerjaan dan keluarga serta adanya program bantuan bagi karyawan, seperti layanan konseling dan program kesejahteraan. (dalam Triyani, 2020). Work life balance (WLB) memiliki dampak yang cukup beragam terhadap motivasi dan kepuasan kerja, tergantung pada konteks organisasi, budaya kerja, dan variabel lain yang terlibat. Berikut adalah beberapa dampak utama berdasarkan penelitian-penelitian terkini:

Dampak Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja

1. Pengaruh Positif dan Signifikan
2. Work life balance terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini karena karyawan merasa kebutuhan pribadi dan profesionalnya terpenuhi sehingga lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
3. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh work life balance terhadap motivasi kerja berada di kisaran 18–22%, meskipun dalam beberapa kasus, pengaruh kerja tim atau beban kerja bisa lebih dominan.
4. Dimensi seperti komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan, penempatan prioritas, serta pengaturan jam kerja yang baik sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan.
5. Tidak Selalu Signifikan secara Parsial

Dalam beberapa penelitian, work life balance tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, meskipun motivasi kerja sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam konteks motivasi kerja, pengaruh positif dan signifikan lebih sering ditemukan.

Dampak Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

1. Pengaruh Positif dan Variatif

Work life balance terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

2. Besaran pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja sangat bervariasi. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh yang cukup besar (misal, 61,7% pada PT MNC Investama Tbk), sementara di tempat lain pengaruhnya lebih kecil (misal, 7% pada PT Winn Gas).
3. Kebijakan work life balance yang didukung organisasi, seperti fleksibilitas kerja, dapat meningkatkan kesehatan mental, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan.

Work Life Balance sebagai Mediator

Work life balance juga dapat berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara faktor-faktor lain (seperti motivasi kerja) dengan kepuasan kerja. Artinya, motivasi kerja yang tinggi akibat work life balance yang baik juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini adalah Sumber penjelasan mengenai dampak work life balance terhadap motivasi dan kepuasan kerja berasal dari berbagai penelitian ilmiah dan jurnal yang membahas topik tersebut. Berikut ringkasan sumber utama yang digunakan:

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja
Banyak penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Misalnya, penelitian pada PT Ide Kreasi Warna menemukan bahwa kenaikan work life balance meningkatkan kepuasan kerja hingga 61,9%, dan hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian lain di Bintaro dan PT XYZ juga mengonfirmasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara langsung maupun tidak langsung (melalui burnout) berpengaruh pada kepuasan kerja.
2. Pengaruh Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja
Penelitian pada PT Winn Gas dan PT Transcosmos Indonesia menyebutkan bahwa work life balance bersama kerja tim berpengaruh pada motivasi kerja, meski tidak selalu signifikan secara parsial di semua penelitian, namun secara umum work life balance tetap berpengaruh positif.
3. Peran Work Life Balance sebagai Mediator atau Moderator

Penelitian pada guru menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin kuat pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja.

4. Manfaat Work Life Balance bagi karyawan dan perusahaan, seperti meningkatnya kepuasan kerja, kesehatan mental, dan produktivitas.

Berdasarkan berbagai penelitian ilmiah, *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa *work-life balance* secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, studi pada PT Ide Kreasi Warna menemukan peningkatan kepuasan kerja yang substansial seiring dengan peningkatan *work-life balance*. Selain itu, *work-life balance* juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, meskipun dampaknya mungkin bervariasi antar studi. Menariknya, motivasi kerja juga dapat bertindak sebagai moderator, memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Artinya, semakin termotivasi seorang karyawan, semakin besar dampak positif *work-life balance* terhadap kepuasan mereka. Secara keseluruhan, penerapan *work-life balance* memberikan manfaat besar baik bagi karyawan (meningkatnya kepuasan dan kesehatan mental) maupun perusahaan (peningkatan produktivitas).

SIMPULAN

Work-life balance (WLB) memiliki peran krusial dalam memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, terutama di tengah isu seperti *Great Resignation* dan *quiet quitting* yang menunjukkan ketidakpuasan mendalam di kalangan pekerja. Fenomena ketidakpuasan karyawan saat ini menunjukkan bahwa mereka tidak hanya mencari gaji, melainkan juga makna, tujuan, kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang suportif, dan keseimbangan hidup yang sehat. Kegagalan perusahaan memenuhi kebutuhan fundamental ini dapat menghambat upaya rekrutmen, retensi karyawan kunci, dan produktivitas. Oleh karena itu, memahami WLB dan dampaknya terhadap motivasi dan kepuasan karyawan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi akar masalah, merancang intervensi yang tepat, dan membangun budaya kerja yang positif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145-159.

- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1-16.
- Rizky, M. (2022). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (Studi literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414-423.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129-141.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606-619.
- Eviana Budi, U. (2020). *Pengaruh Work life balance dan kerja tim terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus PT. Winn Gas)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Andarista, J., Latif, N., & Jumaidah, J. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna*.
- Krisentia, E., Anden, T., & Panjaitan, O. W. O. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(3), 165-175.
- Puansah, I. (2025). *Praktik Nepotisme pada Pemerintahan Desa*.
- Puansah, I., Muhammadiyah, U., & Selatan, T. (n.d.). *Studi Literatur : Politik Uang Dalam*

- Pemilihan Kepala Daerah di Indonesia Irman Puansah. 8, 778–787.*
- Puansah, I., & Parapat, N. (n.d.). *Kampanye Hitam Pada Pemilihan Kepala Daerah di Indonesia. 8(1), 1396–1406.*
- Puansah, I., Pulungan, D. S., & Sahbana, A. (2024). Politik Identitas Pada Pemilihan Kepala Desa. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah : Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora, 8(1), 340.* <https://doi.org/10.31604/jim.v8i1.2024.340-348>
- Puansah, I., & Ritonga, S. (2021). Persepsi Masyarakat Terhadap Transparansi Penggunaan Dana Desa Di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara. *JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora, 8(3), 382–392.*
- Puansah, I., Sukmana, O., & Soedarwo, V. S. D. (2024). *Political Dynasties in Village Government and Their Impact on Society and Development. 5(2), 119–136.*
- Puansah, I., Sukmana, O., Soedarwo, V. S. D., & Malang, U. M. (n.d.). *Keadilan Sosial dalam Implementasi Kebijakan Dana Desa. 8(November 2024), 2006–2014.*
- Chaeria, A. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs, 3(2).*