

Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik

Nelva Febrianti^a, Ririn Handayani^{a,*}, Fahmi Oemar^a

^a Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Rokan Hulu dengan tujuan menguji peranan motivasi intrinsik dalam memediasi pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah semua pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Rohul. Jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 70 orang sekaligus menjadi sampel penelitian (sampel jenuh). Namun karena peneliti juga bagian dari lembaga tersebut, maka dikurangi satu menjadi 69 orang yang akan digunakan sebagai sampel. Hasil analisis membuktikan bahwa pada Inspektorat Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Semakin efektif work life balance, maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai; Work life balance berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik; Naik dan turunnya motivasi intrinsik pegawai, berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kepuasan pegawai tersebut; dan Peningkatan work life balance, diiringi semakin baiknya motivasi intrinsik pegawai serta kepuasan kerjanya.

ARTIKEL HISTORI

Received 15 November 2022
Revised 25 November 2022
Accepted 30 November 2022

KATA KUNCI

Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Mediasi

Pendahuluan

Work-life balance (WLB) adalah salah satu fokus utama dalam kehidupan sehari-hari (Greenhouse, 2011; Kosek et al., 2014; Maertz, 2011; and Sun et al., 2020). WLB merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran kehidupan lainnya (Schwingshackl, 2014; and kelihier et al., 2019). Hubungan antara WLB, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik masih jarang diteliti terutama di luar negara-negara Barat (Hasan et al., 2020). Pembahasan tentang kepuasan kerja masih sering dilakukan oleh para pakar ilmu perilaku dan psikologi organisasi (Spector, 1997; Eric et al., 2007 dalam Siddiq et al., 2016). Ini dianggap sebagai masalah yang penting untuk setiap organisasi karena karyawan yang puas, pada umumnya, dikenal dengan kinerja mereka yang baik (Siddiq et al., 2016), dan memberikan kontribusi besar kepada organisasi menjadi lebih produktif, setia, efisien dan berkomitmen untuk bekerja. Galup et al. (2008) dalam Siddiq et al. (2016) berpendapat bahwa pekerjaan karyawan yang buruk akibat ketidakpuasan dapat melumpuhkan organisasi dan bahwa karyawan yang puas biasanya karakteristik organisasi yang sukses. Amburgey (2005) menambahkan kunci sukses dalam suatu organisasi adalah kepuasan.

Rocca dan Kostanski (2001) dalam Baah & Ampofo (2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan, terkait dengan perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini harus mereka terima. Semua itu tergantung pada perbedaan antara apa yang sebenarnya diperoleh seseorang dari pekerjaan mereka dan apa yang mereka harapkan darinya (Porter dan Lawer, 1973; Castle et al., 2007 dalam Baah & Ampofo.,

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: ririnhandayani@unilak.ac.id

2015). Menurut Spector (1997) dalam Baah & Ampofo (2015) kepuasan kerja adalah semua tentang perasaan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspeknya. Ini menyiratkan kepuasan kerja itu terdiri dari jenis kepuasan komposit di satu sisi, dan aspek kepuasan di sisi yang lain. Spector melanjutkan untuk mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai perhatian penting bagi setiap organisasi karena berpusat pada perspektif humanitarisme (yaitu karyawan layak diperlakukan secara adil dan dengan hormat) sebagai juga utilitarianisme (dimana kepuasan kerja dapat menyebabkan perilaku karyawan yang mempengaruhi fungsi dan kinerja organisasi).

Seperti yang dikutip oleh Aydogdu & Alkan (2019), *Self-determination theory* adalah sebuah pendekatan terhadap motivasi dan kepribadian manusia dalam konteks sosial. Teori ini begitu menarik berasal dari eksperimen yang dilakukan untuk menyelidiki efek dari penghargaan ekstrinsik pada motivasi intrinsik. Salah satu teori yang digunakan untuk menjelaskan teori penentuan nasib sendiri adalah *organismic integration theory*, menunjukkan bahwa orang secara alami bersedia untuk mengintegrasikan pengalaman mereka jika memiliki cukup sumber daya yang diperlukan (Deci & Ryan, 2002). Menurut *organismic integration theory*, motivasi intrinsik adalah hasil dari perilaku yang ditentukan sendiri dan individu yang termotivasi secara intrinsik melakukan aktivitas karena menarik dan secara inheren puas dengan melakukannya (Deci & Ryan, 2002). Dysvik & Kuvaas (2010) menyatakan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu dan teori konsep yang sudah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “*Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik.*”

Tinjauan Pustaka

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Luthans sebagai hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang paling penting melalui hasil kerjanya.

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian.
3. Upah dan promosi.
4. Sikap teman kerja dan atasan.
5. Kondisi lingkungan kerja.

Work life Balance didefinisikan sebagai hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri (Fisher et al., 2003).

1. *Work Interference with Personal Life*,
2. *Personal Life Interference with Work*,

3. Personal Life Enhancement of Work, and
4. Work Enhancement of Personal Life.

Luthans (2011) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti.

1. Derajat kesukaan pada pekerjaan
2. Memiliki prestasi dalam bekerja
3. Peluang karir
4. Pengakuan terhadap diri dari orang lain
5. Tanggungjawab pada pekerjaan

Metode

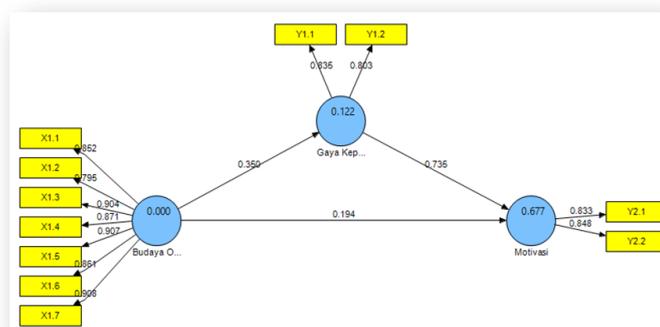
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini mengkaji peranan motivasi intrinsik dalam memediasi pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja.

Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, yaitu Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86). Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah semua pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Rohul. Jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 70 orang sekaligus menjadi sampel penelitian (sampel jenuh). Namun karena peneliti juga bagian dari lembaga tersebut, maka dikurangi satu menjadi 69 orang yang akan digunakan sebagai sampel.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Partial Least Square (PLS)

Diagram Jalur



Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Work Life Balance	Motivasi Intrinsik	0.284	0.071	3.976
Work Life Balance	Kepuasan Kerja	0.610	0.059	10.305
Motivasi Intrinsik	Kepuasan Kerja	0.333	0.071	4.705

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

1. Nilai T statistics hubungan antara work life balance terhadap motivasi intrinsik adalah sebesar 3.976. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan work life balance terhadap motivasi intrinsik.
2. Nilai T statistics hubungan antara work life balance terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 10.305. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai T statistics hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 4.705. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Work Life Balance	Motivasi Intrinsik	Kepuasan Kerja	0.095	0.031	3.037

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik diperoleh nilai T statistics sebesar 3.037. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik. Oleh karena itu, motivasi intrinsik dinyatakan mampu memediasi pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Work Life Balance		Motivasi Intrinsik	0.284	
Work Life Balance	Motivasi Intrinsik	Kepuasan Kerja	0.610	0.095
Motivasi Intrinsik		Kepuasan Kerja	0.333	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

$$\text{Persamaan 1 : } Z = 0.284 X$$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect work life balance terhadap motivasi intrinsik sebesar 0.284 menyatakan bahwa work life balance positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti semakin efektif work life balance maka cenderung dapat meningkatkan motivasi intrinsik.

$$\text{Persamaan 2 : } Y = 0.610 X + 0.333 Z$$

1. Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect work life balance terhadap kepuasan kerja sebesar 0.610 menyatakan bahwa work life balance positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin efektif work life balance maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Koefisien direct effect motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja sebesar 0.333 menyatakan bahwa motivasi intrinsik positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Koefisien indirect effect work life balance terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik sebesar 0.095 menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik yang disebabkan oleh semakin efektifnya work life balance, cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total
Work Life Balance	Motivasi Intrinsik	0.284
Work Life Balance	Kepuasan Kerja	0.704
Motivasi Intrinsik	Kepuasan Kerja	0.333

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kepuasan kerja adalah work life balance dengan total coefficient sebesar 0.704. Dengan demikian work life balance merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan bahwa semakin efektif work life balance, maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Work life balance berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Naik dan turunnya motivasi intrinsik pegawai, berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kepuasan pegawai

tersebut. Peningkatan work life balance, diiringi semakin baiknya motivasi intrinsik pegawai serta kepuasan kerjanya. Bagi pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Berdasarkan hasil penelitian, motivasi intrinsik berhasil memediasi hubungan work life balance terhadap kepuasan kerja, sehingga segenap elemen Inspektorat Daerah Kabupaten Rokan Hulu harus memerhatikan penerapan dan peningkatan work life balance dan motivasi intrinsik guna meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Bagi Peneliti Selanjutnya, agar memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh, sehingga diharapkan penelitian yang selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengidentifikasi faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Rokan Hulu, seperti kepemimpinan transaksional dan keterampilan politik, komitmen organisasi, kedisiplinan kerja, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain.

Referensi

- Abdillah, M. R. (2021). Leader Humor and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 76-91.
- Aydogdu, Birgul., and Alkan, Deniz Palalar. 2019. "The Effect of Authentic Leadership on Intrinsic Motivation of Millennial Engineers Working in Information Technology (IT) Sector." *Journal of Business Research -Turk*, 11(3), 1503-1517.
- Baah, Kwasi Daertey., & Ampofo Emmanuel. 2015. "Carrot and stick" leadership style Can it predict employees' job satisfaction in a contemporary business organisation?" *African Journal of Economic and Management Studies* Vol. 7 No. 3, 2016 pp. 328-345 ©Emerald Group Publishing Limited 2040-0705 DOI 10.1108/AJEMS-04-2014-0029.
- Greenhaus, J.H.; Allen, T.D. "Work-family balance: A review and extension of the literature. 2011." Available online: <https://psycnet.apa.org/record/2010-06010-009> (diakses Desember 2021).
- Hasan, Zameer ul., Khan, Muhammad Imran., Butt, Tahira Hassan., Ghulam Abid., and Saqib, Rehman. 2020. "The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model." *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 2020, 6, 127; doi:10.3390/joitmc6040127 www.mdpi.com/journal/joitmc.
- Kelliher, C.; Richardson, J.; Boiarintseva, G. 2019. "All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century." *Hum. Resour. Manag. J.* 2019, 29, 97-112.
- Kossek, E.E.; Valcour, M.; Lirio, P. 2014. "The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance and Well-Being. In *Work and Wellbeing*; Cooper, C., Chen, P., Eds.; Wiley-Blackwell: Oxford, UK, 2014; pp. 295-318.
- Maertz, C.P.; Boyar, S.L. 2011. "Work-family conflict, enrichment, and balance under 'levels' and 'episode' approaches." *J. Manag.* 2011, 37, 68-98.
- Schwingshackl, A. 2014. "The fallacy of chasing after work-life balance. *Front. Pediatrics* 2014, 2, 26.
- Siddiq, Aqsa., Takreem, Kousar., and Iqbal, Khurshed. 2016. "Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study of Hospitals in Pakistan." *PESHAWAR JOURNAL OF PSYCHOLOGY AND BEHAVIORAL SCIENCES*, 2016, VOL. 2, NO. 2, 197-213.
- Sun, X.; Xu, H.; Köseoglu, M.A.; Okumus, F. 2020. "How do lifestyle hospitality and tourism entrepreneurs manage their work-life balance? *Int. J. Hosp. Manag.* 2020, 85, 102359.