



Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Efa Julianti Universitas Mitra Bangsa efa.julianti@gmail.com Harries Madiistriyatno Universitas Mitra Bangsa harries.madi@gmail.com Bambang Nurakhim Universitas Mitra Bangsa bambangnur1967@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 1, April 2026 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Julianti, E., Madiistriyatno, H., & Nurakhim, B. (2026). Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (1), 1357-1362.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap 63 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala *Likert* dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,064 ($> t_{tabel}$ 1,998). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,910 ($> t_{tabel}$ 1,998). Secara simultan, *work life balance* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 275,831 ($> F_{tabel}$ 2,75) dan koefisien determinasi sebesar 0,902. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *work life balance*, motivasi kerja, kepuasan kerja, pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of work life balance and work motivation on employee job satisfaction at the Secretariat of the Directorate General of Social Forestry. This research used a quantitative approach with a census method involving 63 employees. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results show that work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction ($t = 8.064 > 1.998$). Work motivation also has a positive and significant effect on job satisfaction ($t = 10.910 > 1.998$). Simultaneously, work life balance and work motivation significantly affect job satisfaction with an F value of 275.831 (> 2.75) and a determination coefficient of 0.902. These findings indicate that improving work life balance and motivation can enhance employee job satisfaction.

Keywords: work life balance, work motivation, job satisfaction, employees

A. Pendahuluan

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor strategis dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi sektor publik. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, serta kinerja yang lebih baik. Namun, berbagai instansi pemerintah masih menghadapi tantangan berupa menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai, termasuk pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutan Sosial.

Data internal periode 2022–2024 menunjukkan adanya tren penurunan kepuasan kerja pegawai, terutama pada aspek pekerjaan itu sendiri dan kesempatan promosi. Rata-rata tingkat kepuasan kerja menurun dari 81% pada tahun 2022 menjadi 68% pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut antara lain *work life balance* dan motivasi kerja. *Work life balance* merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu menjalankan kedua peran tersebut secara harmonis. *Work life balance* berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karena individu yang mampu mengelola waktu dan energi secara seimbang cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta perasaan positif terhadap pekerjaannya. McDonald dan Bradley (2021) menyatakan bahwa *work life balance* dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

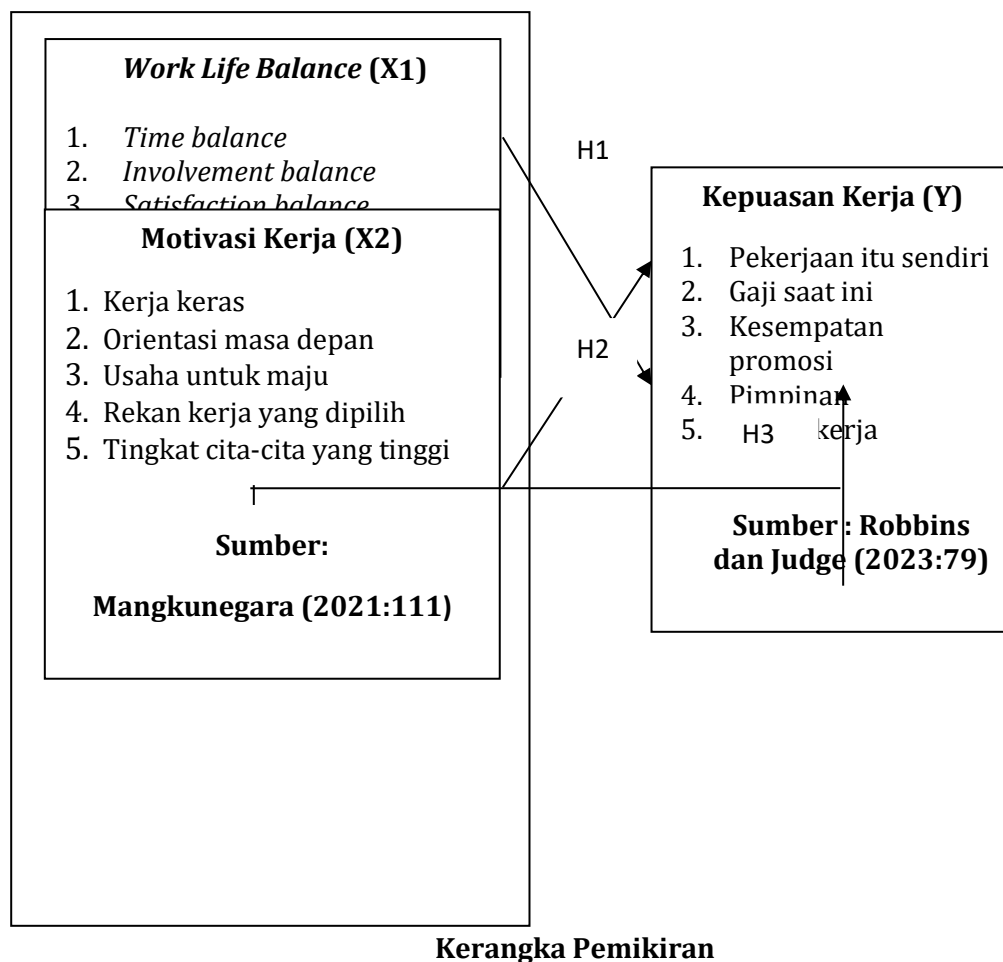
Selain *work life balance*, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, tanggung jawab, serta keinginan untuk berprestasi. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai yang termotivasi cenderung memiliki komitmen, tanggung jawab, serta keinginan berprestasi yang lebih tinggi. Mangkunegara (2021) mengemukakan beberapa indikator motivasi kerja, antara lain kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, pemilihan rekan kerja yang mendukung, serta tingkat cita-cita yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan. Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari perbandingan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang diharapkan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2023) mengemukakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan, dan rekan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan pegawai dan realitas kerja yang dirasakan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa *work life balance* dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik serta tingkat motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian untuk menganalisis hubungan antara *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan landasan teori dan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini memposisikan *work life balance* dan motivasi kerja sebagai variabel independen yang diduga

memengaruhi kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen.



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H3: *Work life balance* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial pada periode Agustus–November 2025. Populasi penelitian berjumlah 63 pegawai dan seluruhnya dijadikan responden melalui metode sensus, menggunakan kuesioner.

Variabel independen terdiri atas *work life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). *Work life balance* diukur melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Motivasi kerja diukur melalui indikator kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja, dan tingkat cita-cita. Kepuasan kerja diukur melalui dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pimpinan, dan rekan kerja.

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Sebelum analisis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Seluruh pengolahan data menggunakan SPSS versi 26

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.275	2.029		.136	.893
	<i>Work Life Balance</i> (X1)	.442	.055	.440	8.064	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.628	.058	.596	10.910	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26.00, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients*, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,275 + 0,442 X_1 + 0,628 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 3,275 menyatakan bahwa jika variabel *work life balance* (X1), variabel motivasi kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 3,275
- Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X1) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,442. Hal ini berarti jika variabel *work life balance* (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,442, dengan asumsi variabel *work life balance* (X1) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,628. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja (X2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,628, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dianggap konstan.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Hipotesis Parsial

Tabel Hasil Uji t

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.275	2.029		.136	.893
	<i>Work Life Balance</i> (X1)	.442	.055	.440	8.064	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.628	.058	.596	10.910	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26.00, 2025

Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t-count untuk variabel X1 (*Work Life Balance*) adalah 8,064, yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.00. Di sisi lain, dengan N = 63, nilai t-table adalah 1,998. *Work Life Balance* (X1) secara statistik signifikan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai (Y) karena nilai t-count (8,064) lebih besar daripada nilai t-table (1,998). Hal ini membuat peneliti memilih Ha1 sebagai hipotesis alternatif dan menolak H01 sebagai hipotesis nol.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 10,910. Adapun nilai t_{tabel} pada jumlah responden $N = 63$ adalah sebesar 1,998. Karena nilai t_{hitung} (10,910) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,998), maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

b. Hipotesis Simultan :

Tabel Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8540.827	2	4270.414	275.831	.000 ^b
	Residual	928.919	60	15.482		
	Total	9469.746	62			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), *Work Life Balance* (X1)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26.00, 2025

Dari hasil uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai f_{hitung} sebesar 275,831 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 63$ sebesar 2,75 atau $275,831 > 2,75$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan *work life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik kondisi *work life balance* dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Dengan demikian, hasil uji F ini memperkuat bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model dan layak digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan serta perumusan rekomendasi kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai..

c. Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.899	3.93472

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), *Work Life Balance* (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,902, artinya bahwa *Work Life Balance* dan Motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 90,2% terhadap Kepuasan kerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 9,8% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, hubungan antar pegawai, serta aspek lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tingginya nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, model ini dapat dijadikan dasar yang kuat dalam menganalisis pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, serta sebagai rujukan dalam perumusan kebijakan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Pembahasan

Work life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut memberikan dampak positif terhadap persepsi pegawai terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, memiliki komitmen yang lebih kuat, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Peningkatan motivasi dapat didukung melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karir, serta dukungan organisasi yang memadai.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan karir menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Program pelatihan yang berkelanjutan serta sistem pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Secara simultan, *work life balance* dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara keseimbangan kehidupan kerja dan faktor motivasional. Oleh karena itu, integrasi kebijakan *work life balance*, pelatihan, dan pengembangan karir menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

D. Kesimpulan

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan motivasi yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.
3. Secara simultan, *work life balance* dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi penjelasan sekitar 90%, sehingga keduanya menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

E. Referensi

- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2022). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*.