PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PASCASARJANA UIN ALAUDDIN MAKASSAR

DANIAL[1], BADARUDDIN[2], GIRI DWI NANDA[3] MUH SAID[4], ABDULLAH[5]
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia[1]
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia[2,3,4,5]
Email: danial@uin-alauddin.ac.id, badar@stienobel-indonesia.ac.id, giri@nobel.ac.id, muhsaid@stienobel-indonesia.ac.id, abdullah@stienobel-indonesia.ac.id

(Article History)
Received April 27, 2025; Revised June 22, 2025; Accepted June 28, 2025

Abstract: The Influence of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at the Postgraduate of Alauddin State Islamic University of Makassar
This study aims to analyze and examine the influence of work-life balance and work motivation on employee job satisfaction at the Postgraduate Program of UIN Alauddin Makassar. This research employs a quantitative approach with an ex-post facto method. The study's respondents consist of 32 employees, determined using a saturated sample technique. Data collection was conducted using a questionnaire distributed to all respondents. The data were analyzed using descriptive statistics through multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work-life balance has a positive effect on employee job satisfaction, although its influence is smaller compared to work motivation, which has been proven to have a stronger impact. The findings also show that work-life balance and work motivation simultaneously have a positive effect on employee job satisfaction at the Postgraduate Program of UIN Alauddin Makassar, even though job satisfaction itself is a multidimensional phenomenon influenced by many factors. Therefore, organizational strategies to enhance job satisfaction should adopt a holistic approach that considers work-life balance, motivational drives, and other supporting factors.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Motivation, Work Satisfaction.*

Abstrak: Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex-post facto*. Responden penelitian berjumlah 32 orang pegawai yang ditentukan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dan instrumen yang digunakan adalah angket yang disebar kepada seluruh responden. Data dianalisis menggunakan statistik melalui analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja, yang terbukti

memiliki pengaruh yang lebih besar. Temuan ini juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, meskipun kepuasan kerja sendiri merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu, strategi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja harus mencakup pendekatan holistik yang memerhatikan *work-life balance*, dorongan motivasional, serta faktor pendukung lainnya.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdiri dari beberapa komponen yang saling terkait dan saling menentukan. Akan tetapi, sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh organisasi. Peran sumber daya manusia di setiap organisasi sangat signifikan karena manusialah yang menjadi mesin penggerak utama terhadap unsur-unsur yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu tercapai tidaknya tujuan organisasi yang ditentukan. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Van Mok Er & Rahman (2019) bahwa keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia di dalamnya yang menjadi sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Lebih lanjut, Dwinanda (2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya sangat menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia dan setiap manusia membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut menandakan bahwa organisasi dan manusia merupakan dua aspek yang saling membutuhkan. Sumber daya manusia yang bekerja akan memberikan kontribusinya terhadap organisasi dan sumber daya manusia juga mendapatkan keuntungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Darmawan *et al*. (2020) bahwa manusia yang bekerja pada suatu organisasi memiliki berbagai ekspektasi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi, termasuk di institusi pendidikan, berharap untuk mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan akan memengaruhi produktivitas yang diharapkan oleh suatu organisasi. Munir (2023) mengemukakan bahwa organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja akan mempunyai keunggulan kompetitif dalam menjaga loyalitas dan menarik sumber daya manusia yang terbaik. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional pada pekerjaan yang dirasakan oleh sumber daya manusia dalam organisasi. Pernyataan tersebut tersirat dalam ungkapan McShane & Glinow (2018) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Robbins & Judge (2023)

bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Kepuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Beberapa aspek yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu: *Pay satisfaction, Promotion satisfaction, Supervision satisfaction, Coworker satisfaction,* dan *Satisfaction with the work itself* (Colquitt *et al*., 2022; Wibowo, 2020). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres dan *turnover* karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu memerhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi yang adil, peluang pengembangan karier, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta budaya kerja yang positif.

Work-life balance (WLB) dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada berbagai organisasi, termasuk di lingkungan akademik. Badaruddin (2021) mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. *Work-life balance* berhubungan dengan adanya kesesuaian antara waktu dan usaha dalam bekerja dan menjalani berbagai aktivitas diluar pekerjaan untuk mencapai kehidupan yang harmonis (Wicaksana *et al*., 2020). Sementara itu, motivasi kerja mengacu pada sesuatu yang dapat memberi energi sehingga menggerakkan potensi dan menciptakan keinginan seseorang untuk melaksanakan aktivitas dalam lingkup tugas (Danial *et al*., 2019), baik dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan organisasi (Deci & Ryan, 2017). Kedua faktor ini memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja, mengingat beban akademik dan administratif yang cukup tinggi (Buba *et al*., 2024).

Seiring dengan perkembangan teknologi dan kebijakan fleksibilitas kerja, *work-life balance* semakin menjadi perhatian utama di berbagai institusi, termasuk di lingkungan akademik. Teknologi informasi yang semakin berkembang memungkinkan fleksibilitas dalam bekerja, tetapi juga dapat meningkatkan beban kerja di luar jam kerja formal (Kossek & Lautsch, 2017). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berdampak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai (Casper *et al*., 2018). Lebih lanjut, Badaruddin *et al*. (2024) membuktikan bahwa karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang mengarah pada peningkatan produktivitas.

Ketidakmampuan untuk menciptakan *work-life balance*, beban kerja yang berlebihan, kurangnya lingkungan yang sehat di tempat kerja, dapat memiliki efek negatif pada keluarga dan kepuasan dengan kesejahteraan (Kalliath *et al*., 2017; Skurak *et al*., 2018) serta dapat menyebabkan kecemasan dan ketegangan psikologis, dan stres di tempat kerja (Taşdelen-Karçkay & Bakalım, 2017). Lebih lanjut, Boamah *et al*. (2022) menyatakan bahwa semakin banyak individu mengalami tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja berlebih dan tekanan waktu, semakin banyak konflik kehidupan kerja yang mereka alami. Oleh karena itu, terdapat beberapa aspek *work-life balance,* yaitu: *work interference with personal life, personal life interference with work, work enhancement of personal life, and personal life enhancement of work* (Fisher *et al*., 2009; Boamah *et al*., 2022; Shabir *et al*., 2021).

Motivasi kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya (Astuti & Amalia, 2021; Suwandana & Perdanawati, 2020; Wardiansyah *et al*., 2024). Setiap orang bekerja keras karena adanya dorongan kuat dalam dirinya yang kemudian disebut sebagai motivasi kerja (Saefullah, 2019). Motivasi kerja yang dimiliki seseorang akan mendorongnya untuk berkinerja dengan baik dan akan memiliki kepuasan terhadap hasil yang dicapainya (Rahman & Husain, 2020). Oleh karena itu, organisasi harus memerhatikan berbagai aspek yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Hernita *et al*. (2020) bahwa *If you want to improve performance, you first need to increase work motivation*. Motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, keduanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai (Aswara & Kurniawan, 2023).

Motivasi kerja dapat diukur melalui berbagai indikator yang telah dirumuskan oleh berbagai ahli. Maslow (1954) dengan teori *hierarchy of need* dalam Robbins & Judge (2023) mengemukakan bahwa *"That within every human being there exists a hierarchy of five needs",* meliputi: *physiological, safety, social, esteem,* dan *self actualization.* McClelland (1961) dengan teori motivasi berprestasinya dalam Robbins & Judge (2023) yang meliputi *need for achievement, need for affiliation, dan need for power*. Teori *expectancy* sebagaimana dikemukakan oleh Vroom (1964) dalam Robbins & Judge (2023) bahwa kekuatan untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu tergantung pada kekuatan harapan yang diinginkan dari hasil yang diberikan dan daya tariknya.

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara *work-life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam berbagai konteks organisasi. Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang optimal serta motivasi kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Putri *et al*., 2025). Lebih lanjut, Krisentia *et al*. (2022) juga memperkuat temuan ini, dengan membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki

dampak positif terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang kuat mampu memperkuat hubungan tersebut. Pegawai yang merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Soebagijo, 2023; Eriyanti & Noekent, 2021). Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi juga terhadap retensi pegawai dalam suatu institusi. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan (Robbins & Judge, 2023). Lebih lanjut, Dwinanda (2022) membuktikan bahwa pegawai akan semakin termotivasi jika merasa puas dengan pekerjaannya sehingga akan semakin meningkatkan kinerjanya. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Makhamreh *et al*., 2022; Astuti & Amalia, 2021). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen organisasi mereka. Oleh karena itu, penting untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

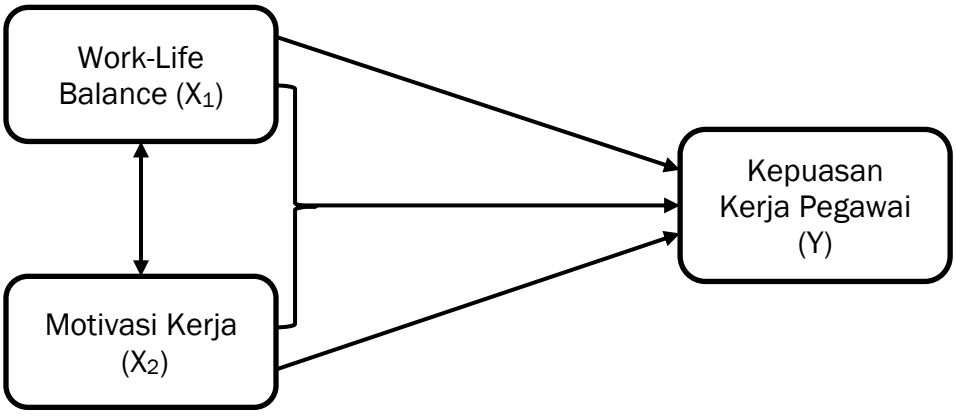
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Dengan memahami hubungan ini, institusi akademik dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai serta mempertahankan tingkat produktivitas optimal. Dengan adanya pemahaman lebih baik mengenai hubungan antara *work-life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, institusi akademik dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode *ex-post facto*. Menurut Saebani (2018) penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian yang dilakukan setelah suatu peristiwa yang memiliki hubungan sebab akibat telah terjadi. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar yang berjumlah 32 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* melalui sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan. Suryani & Hendryadi, (2018) mengemukakan bahwa sampel jenuh biasanya digunakan apabila jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan demikian, penentuan sampel jenuh ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar relatif kecil sehingga memungkinkan untuk memperoleh datanya secara keseluruhan.

Terdapat 3 Variabel yang diukur dalam penelitian ini, yaitu *work-life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Variabel *work-life balance* diukur melalui beberapa indikator, yaitu: *work interference with personal life, personal life interference with work, work enhancement of personal life, and personal life enhancement of work* (Fisher *et al*., 2009). Motivasi kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu: *need for achievement, need for affiliation, dan need for power* (McClelland, 1961; Robbins & Judge, 2023). Kepuasan kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu: *Pay satisfaction, Promotion satisfaction, Supervision satisfaction, Coworker satisfaction,* dan *Satisfaction with the work itself* (Colquitt *et al*., 2022; Wibowo, 2020). Paradigma penelitian yang menunjukkan hubungan ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang berisi pernyataan dari setiap indikator pada variabel yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Jumlah item pernyataan dalam angket sebanyak 63 item, terdiri dari 20 item pernyataan pada variabel *work-life balance,* 18 item pernyataan pada variabel motivasi kerja, dan 25 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja pegawai. Pengujian validitas instrumen angket menggunakan *product moment correlation* dengan mengorelasikan skor item dan skor total, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan Alpha Cronbach. Angket tersebut disebar kepada seluruh pegawai di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar untuk mendapatkan data pada setiap variabel. Data yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif melalui analisis regresi linear berganda. Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini karena tidak menggunakan sampel dari populasi yang menjadi wilayah generalisasi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021) bahwa statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi/inferensi), begitu pula penelitian yang menggunakan sampel, tetapi tidak bermaksud membuat kesimpulan terhadap populasi dari sampel yang diambil. Dalam hal ini, teknik korelasi dan regresi juga dapat berperan sebagai statistik deskriptif.



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian pada Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa terdapat 3 hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, yaitu: 1) pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai; dan 3) pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian pengaruh *work-life* balance dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. *Output* analisis regresi linear berganda melalui bantuan SPSS dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. *Output* Pengujian Regresi Linear Berganda Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja *terhadap* Kepuasan Kerja Pegawai

Coefficients[a]									
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*			*Correlations*		
Model		*B*	*Std. Error*	*Beta*	*t*	*Sig.*	*Zero-order*	*Partial*	*Part*
1	*(Constant)*	-27.729	30.603		-.906	.372			
	Work-Life Balance	.718	.345	.323	2.082	.046	.450	.361	.308
	Motivasi Kerja Pegawai	.989	.363	.423	2.725	.011	.520	.451	.403

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja Pegawai

Output analisis regresi berganda pada tabel *Coefficients* tersebut menunjukkan bahwa nilai *Constant* (a) sebesar -27,729, nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,718, dan nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,989. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = -27{,}729 + 0{,}718X_1 + 0{,}989X_2$. Hal tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Jika *work-life balance* (X_1) dan motivasi kerja pegawai (X_2) mendekati atau sama dengan 0, kepuasan kerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar -27.729. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai (Y) pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar akan sangat rendah jika tidak didukung oleh *work-life balance* yang baik dan motivasi kerja yang tinggi.
2. Jika *work life balance* (X_1) naik satu satuan, sedangkan motivasi kerja pegawai (X_2) dibuat tetap, kepuasan kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,718 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Berdasarkan tabel *Coefficient*, diperoleh nilai t_{hitung} 2,082 > t_{tabel} 1,699 serta nilai *Sig*. 0,046 < 0,05 sehingga pengaruh yang dihasilkan signifikan. Nilai korelasi secara parsial 0,361 sehingga besarnya kontribusi *work-life balance* secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar adalah $0{,}361^2$ x 100% = 0,130 atau 13%.

3. Jika motivasi kerja pegawai (X_2) naik satu satuan, sedangkan *work-life balance* (X_1) tetap, kepuasan kerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,989 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Berdasarkan tabel *Coefficient*, diperoleh nilai t_{hitung} 2,725 > t_{tabel} 1,699 serta nilai *Sig*. 0,011 < 0,05 sehingga pengaruh yang dihasilkan signifikan. Nilai korelasi secara parsial 0,451 sehingga besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar adalah $0{,}451^2$ x 100% = 0,203 atau 20,3%.

Interpretasi tersebut menunjukkan bahwa jika *work-life balance* dan motivasi kerja tidak dirasakan oleh pegawai, kepuasan kerja mereka akan menjadi rendah. Secara parsial, motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai jika dibandingkan dengan *work-life balance*. Secara simultan, pengujian pengaruh atau kontribusi *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dapat dilihat pada hasil uji ANOVA dan uji determinasi yang dianalisis melalui bantuan SPSS pada Tabel 2.

Tabel 2. *Output* Pengujian ANOVA Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	3375.223	2	1687.611	8.341	.001[b]
	Residual	5867.652	29	202.333		
	Total	9242.875	31			

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja Pegawai
b. *Predictors: (Constant*), Motivasi Kerja Pegawai, Work-Life Balance

Hasil uji ANOVA dalam Tabel 2 menghasilkan nilai F_{hitung} 8,341 > F_{hitung} 3,33 dan nilai *Sig.* sebesar 0,001 < 0,05 yang mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Besarnya pengaruh yang dihasilkan dapat bdilihat pada hasil pengujian determinasi melalui bantuan SPSS pada Tabel 3.

Tabel 3. *Output* Pengujian *Koefisien* Determinasi Kepuasan Kerja Pegawai Atas *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.604[a]	.365	.321	14.224

a. *Predictors: (Constant),* Motivasi Kerja Pegawai, Work-Life Balance

Hasil pengujian determinasi dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebagai hasil koefisien determinasi sebesar 0,365 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,321. Dengan demikian, besarnya kontribusi *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 36,5% dan sisanya sebesar 63,5% ditentukan oleh faktor lain. Oleh karena itu, *work-life balance* dan motivasi kerja merupakan dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Work-life balance merupakan kondisi individu yang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika pegawai mampu mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada *work-life balance* (X_1), dengan motivasi kerja pegawai (X_2) tetap, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,718, dengan nilai korelasi secara parsial 0,361 atau kontribusi sebesar 13%. Meskipun pengaruh yang dihasilkan relatif kecil, *work-life balance* merupakan faktor penting yang turut memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Ketika pegawai mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena keseimbangan tersebut memungkinkan pegawai untuk memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab profesionalnya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Yanti & Meutia (2024) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Lebih lanjut, Ganapathi (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Work-life balance dalam konteks lingkungan akademik seperti Pascasarjana UIN Alauddin Makassar menjadi semakin penting mengingat beban kerja yang tinggi dan tuntutan akademik yang kompleks. Hal ini sebagaimana juga dibuktikan oleh Wahyu *et al.* (2021) yang membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen wanita di Politeknik Negeri Malang, yang memiliki karakteristik pekerjaan serupa dengan pegawai akademik di UIN Alauddin Makassar. Penerapan *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Pegawai yang merasa memiliki kontrol atas waktu dan energi mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, dan hubungan interpersonal yang lebih harmonis, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Organisasi yang mendukung *work-life balance* dapat meningkatkan retensi pegawai. Pegawai yang merasa bahwa organisasi menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini penting dalam konteks Pascasarjana UIN Alauddin Makassar untuk mempertahankan motivasi dan loyalitas pegawai agar tetap bekerja dengan optimal. Untuk meningkatkan *work-life balance*, Pascasarjana UIN Alauddin Makassar telah mengimplementasikan kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja dengan melakukan *work from home* pada hari-hari tertentu. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Anhar *et al*. (2024) yang telah membuktikan bahwa fleksibilitas kerja dapat mendukung *work-life balance* dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Casper *et al*. (2018) juga menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berperan penting dalam

meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lebih lanjut, Badaruddin *et al*. (2024) mengemukakan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan hidup dan kerja cenderung mengalami stres yang lebih rendah, merasa lebih puas dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Hasil temuan Sutrisno *et al*. (2022) juga pada pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan dalam lingkungan kerja sektor publik yang memiliki struktur dan regulasi yang ketat. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* relevan dan penting di berbagai sektor, termasuk pendidikan tinggi. Meskipun kontribusi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja tidak dominan, namun peranannya tidak dapat diabaikan. Sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia, perhatian terhadap *work-life balance* dapat menjadi salah satu kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan demikian, organisasi perlu mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor lain seperti kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi memegang peran krusial dalam menentukan kualitas dan semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada motivasi kerja (X_2), dengan *work-life balance* (X_1) dibuat tetap, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,989, dengan nilai korelasi parsial 0,451 atau kontribusi sebesar 20,3%. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Pegawai dengan motivasi tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan merasakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka (Astuti & Amalia, 2021; Suwandana & Perdanawati, 2020; Wardiansyah *et al*., 2024).

Motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 20,3% menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari seperempat variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi kerja pegawai. Besarnya kontribusi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja adalah salah satu determinan dalam membentuk kepuasan kerja (Wardiansyah *et al*., 2024). Dalam konteks lingkungan akademik seperti Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, berinisiatif, dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, menunjukkan dedikasi, dan bersedia melakukan

upaya ekstra. Mereka juga menunjukkan perilaku positif dalam organisasi, seperti meningkatkan kolaborasi tim dan efisiensi kerja (Pristiyanti, 2016). Hal ini secara langsung berkontribusi terhadap perasaan puas atas pekerjaan yang dilakukan. Dwinanda (2022) juga telah membuktikan bahwa pegawai akan semakin termotivasi jika merasa puas dengan pekerjaannya sehingga akan semakin meningkatkan kinerjanya. Di lingkungan pendidikan tinggi seperti Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, tantangan administratif dan akademik menuntut tenaga kependidikan untuk tetap bersemangat dan termotivasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih siap dalam menghadapi tekanan kerja dan mampu memberikan pelayanan yang optimal (Azas *et al*., 2019).

Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan memotivasi pegawai karena merasa dihargai dan akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka (Suyusman *et al*., 2020). Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar dalam merancang program peningkatan motivasi kerja yang berdampak langsung terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai. Meskipun kontribusi motivasi kerja tergolong besar (20,3%), masih terdapat 79,7% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti *work-life balance* dan variabel lainnya. Artinya, peningkatan kepuasan kerja tidak bisa hanya berfokus pada satu aspek saja. Analisis yang dilakukan mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Oleh karena itu, pengelola institusi disarankan untuk secara aktif mengidentifikasi dan memenuhi faktor-faktor pemicu motivasi kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Work-life balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang memengaruhi perilaku kerja individu. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi sebesar 36,5% terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Temuan ini mengindikasikan pentingnya *work-life balance* dan dorongan motivasional dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada

peningkatan kepuasan kerja pegawai (Putri *et al*., 2025). Lebih lanjut, Krisentia *et al*. (2022) juga membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan motivasi kerja yang baik dapat memperkuat pengaruh tersebut.

Work-life balance membantu pegawai mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Pegawai yang merasa mampu memenuhi kebutuhan pribadi tanpa terganggu oleh pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Putri *et al*., 2025). Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan pendorong utama perilaku positif di tempat kerja. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik, keduanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai (Aswara & Kurniawan, 2023). Dengan demikian, meningkatkan motivasi kerja adalah salah satu kunci utama meningkatkan kepuasan pegawai.

Pengaruh simultan *work-life balance* dan motivasi kerja dalam membentuk kepuasan kerja menunjukkan bahwa pendekatan peningkatan kesejahteraan pegawai haruslah holistik, bukan hanya memerhatikan aspek keseimbangan hidup tetapi juga kebutuhan motivasional individu. Besarnya pengaruh sebesar 36,5% menunjukkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja memiliki peran penting, meskipun bukan hanya kedua variabel tersebut menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa kepuasan kerja adalah fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks. Oleh karena itu, organisasi juga perlu memerhatikan aspek lain jika ingin meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja hanyalah sebagian faktor dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Dengan besarnya pengaruh simultan sebesar 36,5%, penelitian ini merekomendasikan pendekatan manajemen pegawai yang menyeluruh dengan mempertimbangkan variabel lain seperti kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung.

PENUTUP/SIMPULAN

Work-life balance berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai, meskipun pengaruhnya relatif kecil dibandingkan dengan motivasi kerja. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan pegawai untuk memenuhi kebutuhan personal tanpa mengabaikan tanggung jawab profesional sehingga berujung pada peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan *work-life balance*. Secara simultan, *work-life balance* dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, meskipun kepuasan kerja sendiri merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu, strategi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja harus mencakup pendekatan holistik yang memerhatikan *work-life balance*, dorongan motivasional, serta faktor pendukung lainnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi akademik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia dan akademisi yang tertarik dalam studi tentang keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja di lingkungan pendidikan tinggi. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengambilan kebijakan di institusi akademik untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi kesejahteraan pegawai, khususnya di Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, *3*(1), 233–243. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760

Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The Relationship between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance : the Moderating Role of Psychology Capital and the Mediating Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, *14*(2), 102–128. https://doi.org/10.20473/jmtt.v14i2.26192

Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(2), 348–356. https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497

Azas, A. I., Romadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, *2*(1). https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/385/205

Badaruddin. (2021). Quality Of Worklife, Organizational Citzenship Behaviour dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Mirai Manajemen*, *6*(3), 19–35. https://doi.org/10.37531/mirai.v6i3.2040

Badaruddin, Surianto, & Fatmasari. (2024). Work-Life Balance and Professional Development : Their Impact on Employee Performance. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *7*(4), 409–424. https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.986

Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(2), 1–14. https://doi.org/10.3390/ijerph19020809

Buba, M. G., Sb, P., Kumar, P. P., & Maheswari, B. U. (2024). Effects Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction. *Educational Administration Theory and Practices*, *30*(5), 13512–13520. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.5830

Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The Jingle-Jangle of Work-Nonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of

its Meaning and Measurement. *Journal of Applied Psychology*, *103*(2), 182–214. https://doi.org/10.1037/apl0000259

Colquitt, J. A., LePine, E. ., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Companies.

Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, *22*(1), 141–156. https://doi.org/10.24252/lp.2019v22n1i12

Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi , Iklim Kerja , Kepuasan Kerja dan Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, *4*(1), 58–70. https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7

Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *4*(3), 232–241. https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2550

Eriyanti, H. F., & Noekent, V. (2021). Effect Work-Life Balance on Organizational Commitment: Is The Role of Organizational Citizenship Behavior? *Management Analysis Journal*, *10*(4), 376–383. https://doi.org/10.15294/maj.v10i4.50450

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Academica*, *4*(1), 34–40. https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354

Hernita, R., Arafat, Y., & Missriani. (2020). The Effect of Work Motivation, School Culture and School Based Management on Teascher's Performance. *International Journal of Science and Society*, *2*(2), 106–118. www.eresearchjournal.com

Kalliath, P., Kalliath, T., & Chan, C. (2017). Work–Family Conflict, Family Satisfaction and Employee Well-Being: A Comparative Study of Australian and Indian Social Workers. *Human Resource Management Journal*, *27*(3), 366–381. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12143

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2017). Work-life flexibility for whom? Occupational Status and Work-Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs. *Academy of Management Annals*. https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059

Krisentia, E., Anden, T. E., & 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. https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8144

Makhamreh, H. Z., Alsakarneh, A., Eneizan, B., & Ngah, A. H. (2022). Employee

Motivation, Job Satisfaction, Customer Satisfaction, and Firm Performance: the Moderating Role of Employee Empowerment. *Business: Theory and Practice*, *23*(2), 357–364. https://doi.org/10.3846/btp.2022.15316

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand Reinhold.

McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Companies.

Munir, M. (2023). Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *6*(1), 39–48. https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96

Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *4*(2), 173–183. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17461

Putri, N. A., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh Komunikasi , Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *11*(1), 582–595. https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3755

Rahman, D., & Husain, A. (2020). *Motivasi Kerja Guru: Hubungan Realitas Iklim dan Budaya dengan Motivasi Kerja Guru Madrasah*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson Education.

Saebani, B. A. (2018). *Pedoman Aplikatif Metode Penelitian dalam Penyusunan Karya Ilmiah, Skripsi, Tesis, dan Disesrtasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Saefullah, U. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

Shabir, S., Fayaz, O., & Ganai, A. G. (2021). Work-Life Interference: A Perpetual Struggle for Women Employees. *International Journal of Organizational Analysis*, *30*(2), 181–196. https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2133

Skurak, H. H., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2018). Employee Wellbeing: The Role of Psychological Detachment on The Relationship Between Engagement and Work–Life Conflict. *Economic and Industrial Democracy*, *42*(1), 112–141. https://doi.org/10.1177/0143831X177504

Soebagijo, I. S. S. (2023). Work-Life Balance terhadap Kinerja ASN Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, *4*(3), 287–298. https://doi.org/10.52300/jmso.v4i3.11338

Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, & Hendryadi. (2018). *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Jurnal MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship*, *3*(6), 4081–4088. https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1278

Suwandana, I. M. A., & Perdanawati, L. P. V. I. (2020). The Role of Motivation on Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *International Journal of Social Science and Business*, *4*(3), 430–434. https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i3.28439

Suyusman, Hendro, O., & Asiati, D. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi serta Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, *3*(1), 89–109. https://doi.org/10.51877/mnjm.v3i1%20Juni.146

Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The Mediating Effect of Work–Life Balance on The Relationship between Work–Family Conflict and Life Satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, *26*(1), 3–13.

Van Mok Er, L., & Rahman, D. (2019). Kinerja Pegawai (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manajemen Pendidikan*, *14*(2), 137–143. https://doi.org/10.23917/jmp.v14i2.9165

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, *16*(2), 196–203. https://jurnal.polinema.ac.id/index.php/adbis

Wardiansyah, D. R., Indrawati, N. K., & Kurniawati, D. T. (2024). The Effect of Employee Motivation and Employee Engagement on Job Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, *13*(1), 220–231. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133

Wibowo. (2020). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *4*(2), 137–143. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432

Yanti, T. A., & Meutia, Z. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(2), 98–105. https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/jecoa/article/download/4017/3230