

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG JAKARTA HASANUDIN

Wulan Maheswari¹, Fahmi Kamal², Rokhmat Selamat³

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

Email: wulanmaheswari04@gmail.com

Abstrak

Studi ini mengeksplorasi pengaruh antara *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai di PT Bank Syariah Indonesia, Kantor Cabang Jakarta Hasanudin. Metodologi yang diterapkan bersifat kuantitatif, dengan pengolahan data yang mengandalkan pemodelan persamaan struktural (PLS-SEM) berbantuan program SmartPLS 4. Sebanyak 35 pegawai dilibatkan sebagai responden menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,465, t-statistik sebesar 3,669, dan p-value sebesar 0,000. Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien jalur sebesar 0,714, t-statistik sebesar 7,759, dan p-value sebesar 0,000. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 60,2% variasi kepuasan kerja. Hasil tersebut menegaskan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan peningkatan motivasi melalui pemberian apresiasi serta dukungan pengembangan keterampilan.

Kata Kunci: *Work-life balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study explores the correlation of work motivation and work-life balance with employee satisfaction at PT Bank Syariah Indonesia, Jakarta Hasanudin Branch. A quantitative methodology was employed, utilizing structural equation modeling (PLS-SEM) processed via the SmartPLS 4 software. Thirty-five employees participated as respondents, selected through a saturation sampling technique. The analysis results indicate that work-life balance has a positive and significant influence on job satisfaction, with a path coefficient of 0.465, a t-statistic of 3.669, and a p-value of 0.000. Work motivation also demonstrates a positive and significant influence, with a path coefficient of 0.714, a t-statistic of 7.759, and a p-value of 0.000. Together, these two variables explain 60.2% of the variation in job satisfaction. These findings underscore the importance of work-life balance and the enhancement of motivation through the provision of appreciation and support for skills development.

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

A. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan strategis sebuah institusi sangat bergantung pada kontribusi aktif dari para pegawainya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak cukup hanya berfokus pada pemenuhan target korporat, melainkan harus memperhatikan persepsi dan perasaan tenaga kerja terhadap peran mereka. Persepsi tersebut tercermin secara nyata dalam tingkat kepuasan kerja, yang terbentuk dari akumulasi pengalaman dan interaksi individu di lingkungan kerja.

Lebih lanjut, kepuasan tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menyelaraskan tanggung jawab profesional dengan kebutuhan pribadi, sebuah fenomena yang umum dikenal sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life*

balance). Menurut studi oleh Yanti dan Meutia (2024), konsep ini mengacu pada kemampuan individu untuk menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Hal ini merupakan aspek krusial, mengingat pekerja dituntut untuk menjaga produktivitas di tempat kerja sembari memenuhi komitmen terhadap keluarga dan diri mereka sendiri. Selain pembagian waktu, dorongan internal individu atau motivasi kerja juga memegang peranan yang sangat mendasar. Motivasi berfungsi sebagai katalisator yang mengarahkan tindakan individu menuju pencapaian objektif tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Hutagalung (2022) memaknai motivasi sebagai energi penggerak yang memaksa seseorang untuk merealisasikan target-target yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya.

Sektor perbankan memiliki dinamika unik yang memaksa pegawainya untuk senantiasa menyajikan layanan unggulan, mengejar target finansial, mengeksekusi tugas administratif dengan presisi tinggi, serta patuh pada regulasi internal. Kompleksitas tuntutan ini menjadikan isu keseimbangan hidup dan motivasi sebagai variabel yang sangat kritis dalam strategi retensi SDM. Berdasarkan observasi awal pada lokasi studi, terdapat indikasi bahwa pegawai membutuhkan perhatian lebih terkait fleksibilitas waktu, bentuk penghargaan atas kinerja, serta jalur pengembangan karier yang jelas.

Tinjauan terhadap literatur sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi temuan empiris. Sebagai contoh, Amiruddin (2024) membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif terhadap kepuasan, namun temuan ini bertolak belakang dengan riset Maharani et al. (2023) yang menyatakan pengaruhnya tidak signifikan. Begitu pula pada dimensi motivasi, Putra dan Pasaribu (2023) mencatat adanya dampak yang nyata, sedangkan Murtiningrum (2025) justru menemukan bahwa variabel tersebut tidak memberikan efek signifikan. Dikotomi hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel sangat rentan dipengaruhi oleh kultur dan ekosistem organisasi yang spesifik.

Guna menjembatani kesenjangan riset tersebut, investigasi ini difokuskan pada staf PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jakarta Hasanudin. Tujuan utamanya adalah menguji secara empiris bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja, baik jika diuji secara terpisah maupun secara bersamaan. Secara manajerial, luaran kajian ini diharapkan mampu memberikan masukan taktis bagi departemen SDM, sekaligus berkontribusi pada pengembangan teori bagi akademisi yang akan meneliti topik sejenis di masa mendatang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Work-life balance*

Konsep work-life balance merepresentasikan keadaan ideal di mana individu mampu membagi perhatian antara kewajiban di tempat kerja dan urusan personal tanpa mengorbankan salah satunya. Mengacu pada kerangka pemikiran McDonald dan Bradley yang diadopsi oleh Yanti dan Meutia (2024), Konstruk ini terbagi menjadi tiga pilar, keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Pilar pertama mengatur alokasi jam kerja, pilar kedua menilai tingkat komitmen pada kedua peran, dan pilar ketiga mengevaluasi tingkat kepuasan terhadap peran-peran tersebut (Wulandari, 2025).

Siregar (2025) Membandingkan *work-life balance* sebagai kemampuan individu dalam menjalani peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan. Prasetyo dan Wardoyo (2023) menghubungkan *work-life balance* dengan kemampuan individu untuk menjaga keterlibatan yang seimbang antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi. Berdasarkan pandangan tersebut, *work-life balance* dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan karyawan untuk mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator *work-life balance* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Keseimbangan waktu, yakni proporsi jam yang dialokasikan secara proporsional untuk tugas kantor dan urusan pribadi.
- b. Keseimbangan keterlibatan, merujuk pada dedikasi dan komitmen yang seimbang di kedua ranah kehidupan.
- c. Keseimbangan kepuasan menggambarkan tingkat kebahagiaan dan kenyamanan yang dirasakan dari kedua aspek kehidupan tersebut.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Kamal et al. (2020) Menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang dapat mengarahkan perilaku individu dalam mencapai tujuan. Hutagalung (2022) Menyebut motivasi sebagai daya penggerak yang diperlukan untuk mendorong karyawan mencapai sasaran kerja. Abdul Muis et al. (2021) Menjelaskan bahwa motivasi dapat muncul dari kebutuhan tertentu yang kemudian menggerakkan perilaku individu menuju tujuan.

Teori Dua Faktor Herzberg, aspek motivator berhubungan dengan isi pekerjaan dan mencakup prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Sunarya (2022) dan Azwanda et al. (2024) Menjelaskan bahwa faktor motivator berperan dalam membentuk kepuasan dan motivasi, sedangkan faktor higiene berkaitan dengan kondisi eksternal pekerjaan yang berfungsi mencegah ketidakpuasan. Indikator motivasi kerja yang digunakan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana karyawan menilai dan merasakan berbagai aspek dari pekerjaan yang dijalankan. Dalam penelitian ini, konsep kepuasan kerja mengacu pada Paul E. Spector sebagaimana digunakan oleh Syani et al. (2021). Kepuasan kerja dapat dilihat melalui sejumlah aspek pekerjaan yang berkaitan dengan imbalan, hubungan kerja, supervisi, prosedur, serta karakteristik pekerjaan.

Secara spesifik, konstruk ini dimaknai sebagai persepsi dan penilaian subjektif pegawai terhadap jabatan mereka. Pengukurannya memanfaatkan alat ukur *Job Satisfaction Survey* (JSS) ciptaan Spector, yang dirancang untuk memetakan tingkat kepuasan terhadap sembilan aspek, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg merumuskan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) guna menguraikan dinamika yang memengaruhi rasa puas maupun tidak puas di lingkungan kerja. Teori ini mengelompokkan elemen pekerjaan ke dalam dua kategori, yakni faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator melekat pada substansi tugas, mencakup pencapaian target, apresiasi, makna pekerjaan, akuntabilitas, dan prospek pengembangan karier. Sebaliknya, faktor higienis merujuk pada lingkungan eksternal kerja, seperti kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan kerja, kondisi kerja, dan keamanan kerja (Azwanda et al., 2024; Sunarya, 2022).

Dalam penelitian ini, *work-life balance* diposisikan sebagai aspek kondisi yang mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan faktor motivator yang mendorong karyawan mencapai prestasi, memperoleh pengakuan, menjalankan tanggung jawab, dan mengembangkan kemampuan. Kerangka tersebut menjadi dasar untuk menguji hubungan kedua variabel independen terhadap kepuasan kerja.

5. Pengembangan Hipotesis

Terkait dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, terdapat dinamika temuan empiris yang menarik. Di satu sisi, harmonisasi antara ranah profesional dan personal terbukti mampu meningkatkan evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya, sebagaimana didokumentasikan oleh Amiruddin (2024), Siregar (2025) dan Chaeria (2024). Ketiga studi ini sepakat bahwa keseimbangan tersebut memberikan kontribusi yang nyata. Kendati demikian, perbedaan ditemukan dalam penelitian yang justru menyatakan bahwa variabel tersebut tidak memberikan dampak statistik yang berarti. Adanya kesenjangan literatur (*research gap*) ini memperkuat urgensi untuk menguji kembali dugaan pertama sehingga dirumuskan:

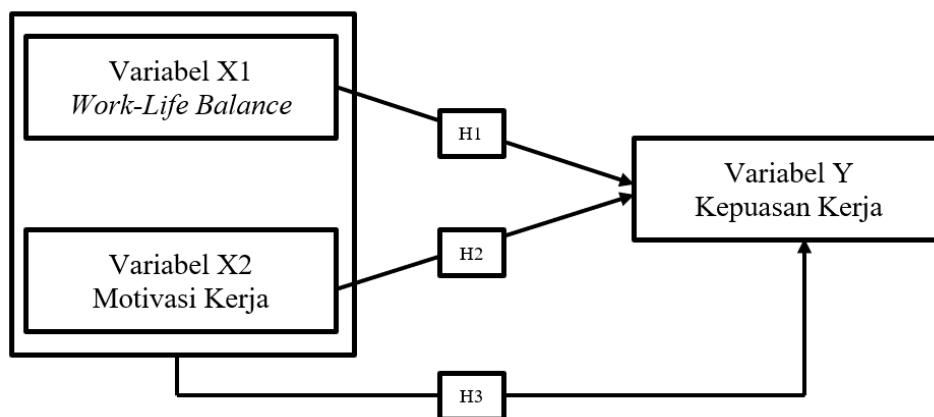
H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel motivasi kerja, Putra dan Pasaribu (2023) dan Chaeria (2024) mengonfirmasi bahwa dorongan internal ini secara nyata mampu mendorong kepuasan individu di tempat kerja, kontradiksi muncul dari hasil investigasi Murtiningrum (2025) yang mencatat bahwa motivasi tidak memberikan efek yang signifikan pada model yang diujinya. Perbedaan hasil antarpelitian ini menjadi landasan teoretis untuk memverifikasi ulang hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada konteks studi saat ini:

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

Work-life balance dan motivasi kerja secara konseptual mempunyai peran yang berbeda tetapi dapat saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja. *Work-life balance* berkaitan dengan kemampuan menjaga keseimbangan tuntutan kehidupan, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan untuk mencapai tujuan dan memperoleh pengalaman positif dalam pekerjaan. Siregar (2025) dan Chaeria (2024) menunjukkan bahwa kombinasi faktor tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh kedua variabel secara bersama-sama.

H3: *Work-life balance* dan motivasi kerja di sekitar simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menempatkan *work-life balance* dan motivasi kerja sebagai variabel independen yang secara parsial maupun simultan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

C. METODE

Studi empiris berparadigma kuantitatif ini difokuskan pada lingkungan kerja PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jakarta Hasanudin. Mengingat total populasi terbatas pada 35 tenaga kerja aktif, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sensus (*saturated sampling*), di mana seluruh anggota populasi secara langsung dijadikan responden. Data primer dikumpulkan secara *cross-sectional* dengan memanfaatkan kuesioner berskala Likert untuk mengevaluasi tiga konstruk utama: keseimbangan kehidupan kerja (X1), motivasi kerja (X2),

dan kepuasan kerja (Y). Komputasi statistik dilakukan menggunakan algoritma *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantu perangkat lunak SmartPLS versi 4. Prosedur evaluasi data meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas, analisis model struktural (*inner model*), serta pengujian signifikansi jalur melalui prosedur *bootstrapping*.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator utama	Skala
<i>Work-life balance</i> (X1)	<i>Time Balance; Involvement Balance; Satisfaction Balance</i>	Likert 1–5
Motivasi Kerja (X2)	Prestasi; Pengakuan; Pekerjaan itu sendiri; Tanggung jawab; Pengembangan potensi	Likert 1–5
Kepuasan Kerja (Y)	Gaji; Promosi; Supervisi; Tunjangan; Penghargaan; Prosedur kerja; Rekayasa kerja; Pekerjaan; Komunikasi	Likert 1–5

Keputusan pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5%, dengan kriteria t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$. Penggunaan PLS-SEM dalam penelitian ini juga didukung oleh Ghazali et al. (2023) dan Hair et al. (2022).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Populasi sampel dalam riset ini mencakup total 35 staf aktif dari PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jakarta Hasanudin, terdiri atas 18 wanita dan 17 pria. Ditinjau dari demografi usia, kelompok dominan berada pada rentang 36 hingga 45 tahun yang mencakup 13 individu (37,1%). Sementara itu, berdasarkan lama mengabdikan, mayoritas tenaga kerja telah memiliki pengalaman profesional selama 4 sampai 6 tahun, yakni sebanyak 19 orang (54,29%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Masa Kerja	≤ 1 Tahun	2	5,71%
	1–3 Tahun	12	34,29%
	4–6 Tahun	19	54,29%
	≥ 6 Tahun	2	5,71%
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	48,6%
	Perempuan	18	51,4%
Usia	≤ 25 Tahun	8	22,9%
	25–35 Tahun	11	31,4%
	36–45 Tahun	13	37,1%
	≥ 45 Tahun	3	8,6%

Sumber: Data Kuesioner Penelitian (2026).

2. Evaluasi Model Pengukuran

Pada tahap evaluasi *outer model* (model pengukuran), seluruh konstruk telah lolos standar kelayakan PLS-SEM pasca penyesuaian indikator. Pengujian konsistensi internal (reliabilitas) membuktikan bahwa metrik *Cronbach's Alpha*, ρ_A , dan *Composite Reliability* untuk semua variabel melampaui ambang batas minimum 0,70. Merujuk pada output Tabel 3, skor reliabilitas tercatat sangat tinggi, berkisar antara 0,929 hingga 0,963. Capaian ini mengonfirmasi bahwa instrumen kuesioner yang dipakai memiliki tingkat kestabilan yang luar biasa dalam mengukur konstruk *work-life balance*, motivasi kerja, maupun kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
<i>Work-Life Balance</i>	0,929	0,954	0,946
Motivasi Kerja	0,954	0,961	0,963
Kepuasan Kerja	0,937	0,939	0,947

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan SmartPLS 4 (2026)

3. Pengujian Hipotesis

Proses pengujian hipotesis dieksekusi menggunakan algoritma *bootstrapping* pada perangkat lunak SmartPLS 4. Rincian estimasi *path coefficient* (koefisien jalur) dapat disimak pada Tabel 4. Berdasarkan output tersebut, kedua hubungan struktural yang diuji menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,000 dengan *t-statistic* melampaui angka kritis 1,96.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan	Koefisien Jalur	t-statistic	P-value	Keputusan
<i>Work-life balance</i> → Kepuasan Kerja	0,465	3,669	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,714	7,759	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data menggunakan SmartPLS 4 (2026).

4. Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Analisis data secara empiris mengonfirmasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memberikan dampak positif yang bermakna terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur 0,465, yang bermakna bahwa optimalisasi harmonisasi antara ranah profesional dan personal akan berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan staf. Signifikansi hubungan ini didukung oleh nilai *t-statistic* 3,669 dan *p-value* 0,000, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Secara konseptual, temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang mampu mendistribusikan waktu dan energinya secara proporsional antara urusan kantor dan urusan pribadi akan memiliki persepsi yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Mengingat sektor perbankan memiliki tekanan tinggi berupa target, tuntutan akurasi, dan prosedur, maka ketersediaan waktu untuk kehidupan pribadi menjadi elemen krusial bagi kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini selaras dengan literatur dari Amiruddin (2024), Siregar (2025), dan Chaeria (2024) yang juga melaporkan korelasi searah antara kedua variabel tersebut. Meskipun demikian, hasil ini bertolak belakang dengan riset Maharani et al. (2023) yang tidak menemukan signifikansi. Hal ini dapat diasumsikan akibat perbedaan organisasi, beban kerja, dan kultur perusahaan di masing-masing tempat penelitian. Bagi BSI KC Jakarta Hasanudin, bukti empiris ini menegaskan bahwa manajemen wajib memprioritaskan kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup staf.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel motivasi kerja terbukti secara statistik mampu mendorong kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Estimasi parameter menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,714, dengan *t-statistic* mencapai 7,759 dan *p-value* 0,000. Kekuatan hubungan yang sangat solid ini menjadi landasan kuat bagi penerimaan hipotesis kedua (H2).

Fenomena ini dapat dianalisis menggunakan pisau analisis Teori Dua Faktor dari Herzberg, di mana elemen-elemen motivator bertindak sebagai katalisator kepuasan. Ketika perusahaan berhasil memfasilitasi dorongan berprestasi, persepsi pegawai terhadap pekerjaannya akan semakin positif. Kesimpulan ini memperkuat temuan Putra dan Pasaribu (2023) serta Chaeria (2024). Di sisi lain, hasil riset Murtiningrum (2025), mencatat hasil kontradiktif di mana motivasi tidak berdampak signifikan. Variasi hasil antarstudi ini

menggarisbawahi bahwa efektivitas motivasi sangat bergantung pada konteks spesifik dan profil demografis responden. Pada sampel penelitian ini, aspek penghargaan dan pengembangan diri terbukti menjadi variabel prediktor yang sangat relevan dalam menstimulasi kepuasan kerja.

6. Pengaruh *Work-life balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Evaluasi terhadap kapabilitas model struktural dalam memprediksi variasi kepuasan kerja direfleksikan melalui angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,602. Statistik ini membuktikan bahwa fluktuasi persepsi pegawai terhadap kepuasan kerjanya sebesar 60,2% dapat diakuntansikan secara kolektif oleh dua prediktor utama, yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan dorongan motivasi. Adapun sisa varians sebesar 39,8% terdistribusi pada variabel-variabel eksogen lain yang tidak dieksplorasi dalam batasan penelitian ini. Rincian estimasi determinasi dipaparkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Variabel Endogen	R^2	R^2 (%)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,602	60,2%	Variasi dijelaskan oleh <i>Work-life balance</i> dan Motivasi Kerja

Sumber: Hasil olah data menggunakan SmartPLS 4 (2026).

Secara statistik, temuan ini memberikan landasan empiris yang kuat untuk menerima hipotesis ketiga (H3), yang mendalilkan adanya intervensi simultan antara *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai. Temuan ini memberikan pandangan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan satu aspek. Keseimbangan kehidupan kerja memberikan kondisi yang mendukung kenyamanan kerja, serta motivasi yang memberikan dorongan untuk mencapai prestasi dan berkembang. Kedua aspek tersebut secara bersamaan memberikan kontribusi terhadap variasi kepuasan kerja pada objek penelitian.

Dalam penelitian ini, nilai koefisien jalur motivasi kerja sebesar 0,714 lebih tinggi daripada nilai *work-life balance* sebesar 0,465. Perbedaan nilai tersebut menggambarkan bahwa dalam model penelitian, hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja memiliki koefisien yang lebih besar. Temuan tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi pengelolaan sumber daya manusia untuk tetap memperhatikan motivasi melalui apresiasi, tanggung jawab, dan pengembangan kemampuan, sekaligus mempertahankan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan.

E. KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan adanya dampak yang searah serta bermakna secara statistik dari *work-life balance* terhadap tingkat kepuasan kerja pada staf PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jakarta Hasanudin. Temuan ini mengindikasikan bahwa harmonisasi antara kewajiban profesional dan urusan pribadi berbanding lurus dengan rasa puas karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, dorongan internal atau motivasi kerja turut memberikan kontribusi nyata terhadap kepuasan tersebut. Menariknya, dominasi motivasi kerja terbukti lebih kuat dibandingkan faktor keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa elemen-elemen seperti aktualisasi diri, apresiasi, beban tanggung jawab, serta prestasi menjadi determinan utama yang memicu kepuasan tenaga kerja di instansi tersebut.

Tinjauan secara empiris mengonfirmasi bahwa keseimbangan kerja-keluarga dan dorongan berprestasi turut membentuk kepuasan profesional. Secara kuantitatif, sepasang variabel independen ini berhasil memprediksi atau menerangkan fluktuasi kepuasan kerja hingga 60,2%. Sisa persentase sebesar 39,8% diasumsikan dikendalikan oleh determinan-determinan eksternal lain yang berada di luar batas investigasi riset ini. Dengan capaian tersebut, seluruh pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan di awal studi berhasil terjawab secara tuntas.

Dari sisi implikasi manajerial, manajemen perusahaan perlu menjadikan harmonisasi kehidupan dan dorongan internal sebagai fondasi strategis dalam memelihara moralitas staf. Kebijakan terkait apresiasi, validasi atas capaian, pendelegasian wewenang, maupun fasilitas pelatihan yang sudah berjalan agar dievaluasi dan diadaptasi ulang agar selaras dengan dinamika kebutuhan tenaga kerja. Dengan penerapan strategi kebijakan yang lebih terintegrasi, terciptanya atmosfer kerja yang suportif menjadi sangat mungkin, sehingga secara berkesinambungan mampu mendongkrak tingkat kepuasan pegawai

Riset ini memiliki beberapa batasan metodologis. Sampel yang digunakan hanya mencakup 35 orang tenaga kerja dari satu unit kantor wilayah, yang menyebabkan temuan studi ini kurang representatif untuk digeneralisasi ke seluruh jaringan BSI secara nasional. Lebih lanjut, ruang lingkup variabel independen masih dibatasi pada dua faktor utama saja. Oleh karena itu, bagi akademisi atau peneliti di masa depan, sangat disarankan untuk memperluas populasi dan sampel ke berbagai unit cabang. Di samping itu, penambahan dimensi-dimensi baru seperti iklim organisasi, suasana kerja, tekanan profesi, burnout, pola kepemimpinan, keterikatan karyawan (*employee engagement*), sistem imbalan, hingga produktivitas kerja akan sangat berguna untuk memperkaya literatur terkait determinan kepuasan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2, 21–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.59923/assets.v2i1.193>
- Azwanda, H., Hasri, S., Herzberg, F., & Herzberg, M. (2024). Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12), 862–866.
- Chaeria, A. A., Kerja, K. K., Karyawan, K., & Kerja, M. (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), 120–138.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Kamal, F., Winarso, W., & Yoganingsih, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. *Google Scholar*, 52–60.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1).
- Muhammad Abdul Muis, Fahmi Kamal, D. F. (2021). Analysis Of The Effect Of Leadership Styles, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Financial Education And Training Agency. *Dinasti International Journal*, 2(2), 250–260.
- Murtiningrum, W. (2025). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Serta Work-Life. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 20(2020), 205–213.
- Prasetyo, C. A., Tri, D., & Wardoyo, W. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Sosial Science Studies*, 3(5), 342–358. <https://doi.org/10.47153/sss35.7672023>
- Prof. H. Imam Ghozali, K. A. K. (2023). *SmartPLS 4.0 Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi*. Yoga Pratama.
- Ray, J. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7> ©
- Roby Hadi Putra, F. R. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *Menara Ilmu*, XVII(02), 243–255.
- Siregar, T. M. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT . Medan Sugar Industry
- Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>
- Syani, R. S. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Skala Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 10.
- Wulandari, R. W. R. (2025). Digital Service Quality, Institutional Trust, and Citizen Satisfaction in Indonesian Municipal E-Government Systems. *Oikonomia Review: Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(1), 1-13.
- Yanti, T. A., & Meutia, Z. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 2(02), 98–105. <https://doi.org/10.54209/price.v2i02>