

Pengaruh Motivasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Bangun Lubis^{1*}, Khaerul fahmi²

^{1,2} Tanri Abeng University

*E-mail: bangun.lubis@student.tau.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 22-04-2026

Revision: 14-06-2026

Published: 14-06-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v3i4.347

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan *Supporting* PT KMK Global Sport Kabupaten Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan *Supporting* PT KMK Global Sport dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala *Likert*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan pengujian mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan motivasi, penerapan *work life balance* yang baik, serta peningkatan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation and work-life balance on employee performance through job satisfaction among employees of the Supporting Staff of PT KMK Global Sport in Tangerang Regency. The study employed a quantitative approach with a survey method. The study population was employees of the Supporting Staff of PT KMK Global Sport, with purposive sampling used as the sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using path analysis and a mediation test for job satisfaction. The results showed that motivation and work-life balance had a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, work-life balance and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, while motivation had no significant direct effect on employee performance. The results also demonstrated that job satisfaction mediated the influence of motivation and work-life balance on employee performance. These findings suggest that improved

Acknowledgment

employee performance can be achieved through strengthening motivation, implementing a positive work-life balance, and continuously increasing job satisfaction.

Key word: *Motivation, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Berbeda dengan sumber daya lainnya, manusia menjadi penggerak utama dalam pemanfaatan sumber daya finansial, material, maupun teknologi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2014), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan individu untuk melaksanakan tugas secara efektif dengan penuh tanggung jawab. Pandangan tersebut masih relevan dengan konsep yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022) serta Colquitt et al. (2023) yang menyatakan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting bagi keberlangsungan organisasi karena berkaitan dengan efektivitas operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Armstrong (2021) dan Colquitt et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai standar yang telah ditetapkan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun perilaku kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengoptimalkan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada perusahaan manufaktur berskala global seperti PT KMK Global Sport, karyawan supporting memiliki peran strategis dalam mendukung berbagai fungsi organisasi. Namun, kompleksitas pekerjaan, target kerja yang tinggi, tuntutan ketelitian, serta dinamika lingkungan bisnis berpotensi menimbulkan beban kerja yang dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Ketidakseimbangan tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi akan mendorong peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

Work-life balance didefinisikan sebagai kondisi ketika individu mampu mencapai kepuasan dalam pekerjaannya tanpa mengabaikan kehidupan pribadi dan keluarga (Prasetyo & Wardoyo, 2023). Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Harahap dan Tirtayasa (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang

menumbuhkan semangat, mengarahkan perilaku, dan memperkuat usaha karyawan dalam mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hubungan antara organisasi dan karyawan dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau (1964). Teori ini menyatakan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan kepada karyawan, seperti penerapan kebijakan *work-life balance* yang memadai, karyawan akan memberikan respons positif berupa peningkatan kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja sebagai bentuk timbal balik. Penelitian Ahmad et al. (2023) juga menegaskan bahwa hubungan timbal balik yang positif antara organisasi dan karyawan menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait motivasi, *work-life balance*, dan kepuasan kerja karyawan. Sebanyak 40% responden menyatakan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, sedangkan lebih dari 50% responden mengaku mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, sebagian besar responden juga menyatakan belum puas terhadap dukungan atasan maupun sistem penghargaan yang diberikan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya potensi penurunan kepuasan kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan supporting PT KMK Global Sport Kabupaten Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan supporting PT KMK Global Sport Kabupaten Tangerang. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel yang dapat dianalisis secara statistik.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) sampai dengan Sangat Setuju (5). Selain kuesioner, penelitian juga menggunakan wawancara untuk memperoleh informasi pendukung mengenai kondisi perusahaan dan karakteristik pekerjaan karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan supporting PT KMK Global Sport Kabupaten Tangerang yang berjumlah 325 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 178 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proporsional berdasarkan jumlah karyawan pada masing-masing divisi sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu Motivasi sebagai variabel independen pertama (X1), *Work Life Balance* sebagai variabel independen kedua (X2), Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (M), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Variabel Motivasi diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Afandi (2018), yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Variabel *Work Life Balance* diukur berdasarkan konsep Greenhaus (2022), yang meliputi tiga dimensi, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Indikator yang digunakan meliputi sistem jam kerja, kemampuan membagi waktu, tanggung jawab, profesionalisme, pembagian keterlibatan, kepuasan individu, serta keseimbangan antara diri sendiri, keluarga, dan karier.

Variabel Kepuasan Kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018), yaitu pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Masing-masing dimensi diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan, sistem kompensasi, peluang promosi, dukungan atasan, dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Variabel Kinerja Karyawan diukur berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Afandi (2018), yang mencerminkan kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, tanggung jawab, disiplin kerja, dan kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Data hasil kuesioner diolah menggunakan *software* SPSS versi 26 for Windows. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk memastikan model penelitian memenuhi persyaratan statistik, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteros-

kedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear, koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t). Selain itu, penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung Motivasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Untuk menguji signifikansi pengaruh mediasi digunakan Uji Sobel (Ghazali, 2021).

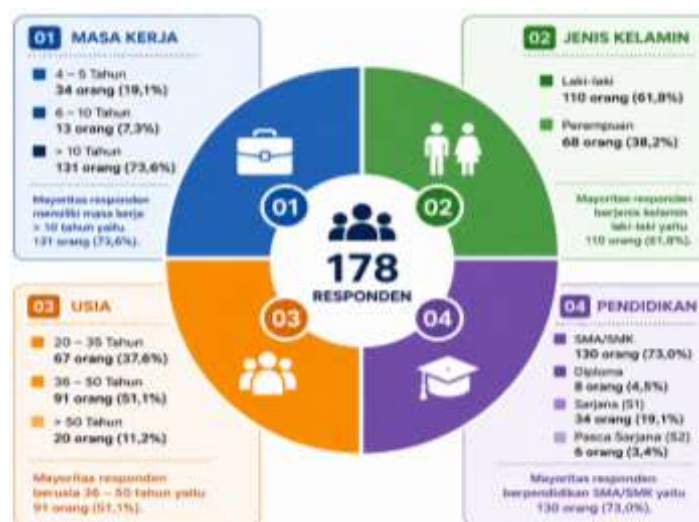
Metode analisis tersebut dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang tidak hanya menguji hubungan langsung antarvariabel, tetapi juga mengidentifikasi peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Motivasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan supporting PT KMK Global Sport Kabupaten Tangerang.

Hipotesis

- H1: Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.
- H2: *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.
- H3: Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
- H4: *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
- H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
- H6: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- H7: Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL



Gambar 1. Profil Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26 (2026).

Berdasarkan Gambar Profil Responden Penelitian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 178 karyawan supporting PT KMK Global *Sport* Kabupaten Tangerang. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan masa kerja, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Pada aspek masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 131 orang (73,6%), sedangkan responden dengan masa kerja 4–5 tahun sebanyak 34 orang (19,1%), dan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 13 orang (7,3%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang sehingga dinilai memahami kondisi dan budaya organisasi dengan baik.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 110 orang (61,8%), sedangkan perempuan sebanyak 68 orang (38,2%). Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada bagian supporting PT KMK Global *Sport* lebih banyak diisi oleh karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. Ditinjau dari usia responden, mayoritas berada pada rentang usia 36–50 tahun sebanyak 91 orang (51,1%), diikuti usia 20–35 tahun sebanyak 67 orang (37,6%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 20 orang (11,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang umumnya telah memiliki pengalaman dan kematangan kerja yang baik.

Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 130 orang (73,0%), diikuti Sarjana (S1) sebanyak 34 orang (19,1%), Diploma sebanyak 8 orang (4,5%), dan Pascasarjana (S2) sebanyak 6 orang (3,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan supporting PT KMK Global *Sport* berasal dari jenjang pendidikan menengah, sementara sebagian lainnya telah menempuh pendidikan tinggi. Secara keseluruhan, karakteristik responden menggambarkan bahwa mayoritas karyawan supporting PT KMK Global *Sport* merupakan karyawan yang telah bekerja lebih dari sepuluh tahun, berjenis kelamin laki-laki, berada pada rentang usia produktif 36–50 tahun, dan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai sehingga dapat memberikan informasi yang relevan dan akurat terkait variabel motivasi, *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang diteliti.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Kelayakan Model

Pengujian	Hasil	Keterangan
Validitas	Seluruh item valid	Memenuhi syarat
Reliabilitas	$\alpha = 0,887-0,951$	Reliabel
Normalitas	P-P Plot normal	Memenuhi asumsi
Multikolinearitas	VIF = 0,265; 3,767	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kelayakan Model	Seluruh asumsi terpenuhi	Model layak diuji

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0,887 hingga 0,951. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria reliabilitas sehingga instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Pada uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sebesar 0,265 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 3,767. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian tersebut, seluruh asumsi yang dipersyaratkan dalam analisis regresi telah terpenuhi sehingga model penelitian dinyatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	β	t/Z	Sig.	Hasil
H1: Motivasi → Kepuasan Kerja	0,520	8,685	0,000	Diterima
H2: <i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja	0,428	7,145	0,000	Diterima
H3: Motivasi → Kinerja Karyawan	-0,068	-0,851	0,396	Ditolak
H4: <i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0,550	7,220	0,000	Diterima
H5: Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,432	5,108	0,000	Diterima
H6: Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,225	4,67	<0,05	Diterima
H7: <i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,185	4,14	<0,05	Diterima
Model 1 (F; Adj. R ²)		438,502	0,000	83,2%
Model 2 (F; Adj. R ²)		221,601	0,000	78,9%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V26 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,520, nilai t hitung sebesar 8,685 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 **diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selanjutnya, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai β sebesar 0,428, nilai t hitung sebesar 7,145 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 **diterima**. Temuan ini

menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai β sebesar -0,068, nilai t hitung sebesar -0,851 dan tingkat signifikansi $0,396 > 0,05$, sehingga H3 **ditolak**. Berbeda dengan Motivasi, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai β sebesar 0,550, nilai t hitung sebesar 7,220 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H4 **diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai β sebesar 0,432, nilai t hitung sebesar 5,108 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H5 **diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pada pengujian mediasi, Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H6 **diterima**. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,068, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,225. Nilai pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan penting dalam menyalurkan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh Uji Sobel yang menghasilkan nilai Z sebesar $4,67 > 1,96$, sehingga efek mediasi dinyatakan signifikan.

Selain itu, Kepuasan Kerja juga terbukti memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H7 **diterima**. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,550 dan pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,185, sehingga menghasilkan pengaruh total sebesar 0,735. Hasil Uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar $4,14 > 1,96$ yang menegaskan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

Secara simultan, Motivasi dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai F hitung sebesar 438,502 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,832 menunjukkan bahwa 83,2% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, Motivasi, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 221,601 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,789 menunjukkan bahwa 78,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Supporting PT KMK Global *Sport* Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi dorongan yang dimiliki karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Hamali (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mempertahankan perilaku kerja guna mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2022) juga menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan dapat dipenuhi melalui pekerjaan yang dijalankan, maka karyawan akan merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Pada penelitian ini, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang panjang cenderung membutuhkan penghargaan, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, serta hubungan kerja yang baik untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja mereka. Ketika perusahaan mampu memberikan dorongan dan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ajeng Agisti Chaeria (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan serupa juga diperoleh Ahmad Wahyudin et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi dan *work life balance* merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan yang adil, pemberian pengakuan atas prestasi, kesempatan promosi, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Upaya tersebut akan membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal..

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Supporting PT KMK Global *Sport* Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut Greenhaus et al. (2022), *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan

tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga tidak terjadi konflik antarperan. Karyawan yang mampu mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan keluarga akan cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik sehingga mampu merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia 36–50 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada fase kehidupan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Oleh karena itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting yang memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan. Ketika perusahaan mampu memberikan fleksibilitas, dukungan kerja, dan lingkungan yang kondusif, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fejelita et al. (2024) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ahmad Wahyudin et al. (2025) juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu mempertahankan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti pengaturan jam kerja yang efektif, pemberian cuti yang memadai, serta dukungan terhadap kebutuhan keluarga karyawan agar kepuasan kerja dapat terus meningkat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Supporting PT KMK Global *Sport* Kabupaten Tangerang. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Kondisi tersebut dapat terjadi karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, sistem kerja, dan dukungan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja sehingga motivasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 73,6% responden. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup tinggi dan memahami tugas serta tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Pada kondisi demikian, peningkatan motivasi belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karena karyawan lebih membutuhkan faktor-faktor yang mampu menciptakan kepuasan dan kenyamanan kerja dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan pendapat Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk menghasil-

kan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Wahyudin et al. (2025) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan motivasi melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini mendukung temuan Subagyo dan Meria (2025) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat menjadi tidak signifikan ketika terdapat variabel lain yang berperan lebih dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan tidak cukup hanya meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian insentif atau penghargaan, tetapi juga perlu memastikan bahwa motivasi tersebut mampu menciptakan kepuasan kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan Supporting PT KMK Global *Sport* perlu difokuskan pada strategi yang mampu mengintegrasikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik sehingga mampu bekerja secara lebih produktif. Keseimbangan tersebut membantu mengurangi stres kerja, meningkatkan fokus, dan menjaga semangat kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Greenhaus et al. (2022), karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya. Kondisi tersebut akan meningkatkan efektivitas kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fejelita et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh oleh beberapa penelitian terbaru yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendukung produktivitas dan kinerja individu.

Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih baik, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dengan masa kerja yang relatif panjang sehingga kepuasan terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pawirosumarto et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih termotivasi untuk mencapai target dan tujuan organisasi.

Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan, peluang promosi, hubungan kerja, dan dukungan atasan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, melainkan terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu, namun efektivitas motivasi dalam menghasilkan kinerja sangat dipengaruhi oleh sikap dan persepsi individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi belum tentu menunjukkan kinerja yang tinggi apabila mereka belum merasakan kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, maupun penghargaan yang diterima. Sebaliknya, ketika motivasi mampu menciptakan perasaan puas terhadap pekerjaan, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dua faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), yang menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasional seperti pengakuan, penca-

paian, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang akan meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja individu. Dalam konteks penelitian ini, motivasi yang diberikan perusahaan tampaknya belum cukup kuat untuk secara langsung memengaruhi kinerja, namun mampu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian menjadi pendorong utama terciptanya kinerja yang lebih baik.

Karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (73,6%) juga dapat menjelaskan hasil penelitian ini. Karyawan dengan masa kerja yang relatif panjang umumnya telah memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik sehingga peningkatan motivasi saja tidak selalu menghasilkan perubahan kinerja yang signifikan. Mereka cenderung lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja seperti penghargaan, hubungan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan kenyamanan lingkungan kerja. Oleh karena itu, motivasi akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja apabila mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad Wahyudin et al. (2025) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu sebelum akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Chaeria (2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang menjembatani pengaruh berbagai faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, PT KMK Global *Sport* tidak hanya perlu meningkatkan motivasi melalui pemberian insentif, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan karier, tetapi juga memastikan bahwa berbagai program tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi, motivasi yang dimiliki karyawan akan lebih efektif diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang produktif dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini dapat dijelaskan melalui konsep *Work-Life Balance Theory* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Allen (2022), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menciptakan

kondisi psikologis yang lebih positif bagi individu. Ketika karyawan mampu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang, mereka akan mengalami tingkat stres yang lebih rendah, kelelahan kerja yang berkurang, serta tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Kondisi tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Peter Blau (1964), yang menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan yang memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik, maka karyawan akan memberikan timbal balik berupa sikap positif terhadap pekerjaan, peningkatan kepuasan kerja, serta kinerja yang lebih optimal. Dalam konteks penelitian ini, kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang kemudian mendorong peningkatan kinerja.

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada rentang usia 36–50 tahun (51,1%) dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (73,6%). Kelompok karyawan pada rentang usia tersebut umumnya memiliki tanggung jawab pekerjaan dan keluarga yang cukup besar secara bersamaan. Oleh karena itu, kemampuan untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Ketika perusahaan mampu mendukung keseimbangan tersebut melalui pengaturan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, puas, dan mampu memberikan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fejelita et al. (2024) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Temuan serupa juga ditemukan oleh Ahmad Wahyudin et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, PT KMK Global *Sport* perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung *work life balance*, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan, dukungan atasan, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Upaya tersebut tidak hanya akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan *work life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dan menggunakan variabel motivasi, *work life balance*, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau *employee engagement*. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui penguatan motivasi dan penerapan *work life balance* yang lebih baik guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social Exchange Theory: Systematic Review and Future Directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015921.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Blau, Peter M. 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Chaeria, A.A. Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta UPN Veteran Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 120–138. 2024. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/8792>.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2023. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (8th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Fejelita, F. et.al. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Sektor Publik. Universitas Sriwijaya. Vol. 11 No. 12 (2026): *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, ISSN 2988-1986. <https://doi.org/10.9963/8e24gz53>.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*.

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399–432. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J. (2021). *Managing Behavior in Organizations (6th ed.)*. Pearson Education.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, D. A., dan S. Tirtayasa. 2020. “The Effect of Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance.” *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3): 587–592.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture on employee performance through job satisfaction. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 950–963. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prasetyo, A., dan Wardoyo, P. 2023. “Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2): 123–134.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2022. *Organizational Behavior (Edisi 18)*. Pearson Education.
- Subagyo. et.al. Peran Stres Kerja, Motivasi, Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 14 No. 2. Universitas Esa Unggul. 2025. 2718- 2742. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1679>.
- Wahyudin, Ahmad. et.al. Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. 2025. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(1), 110-131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>.