

Kepuasan Kerja: *Grit* dan Keseimbangan Hidup kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Muhamad Dafa Aditya¹ Djaka Adiwinata², Irawan,³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Faletehan

Abstract

The purpose of this study is to examine the direct effect of grit and work life balance on job satisfaction, as well as their indirect effect mediated by motivation. This research employs a quantitative method with a Structural Equation Modeling (SEM) approach. The population of the study consists of 65 respondents. Data were collected through questionnaires distributed directly to employees of PT. Teras Teknik Perdana. Data analysis was conducted using SmartPLS 3.3. The result of the study showed that both grit and work life balance have a positive and significant direct on job satisfaction. Additionally, both variables also show a positive and significant indirect effect on job satisfaction through the mediating of motivation.

Keywords: *Grit; work life balance; motivation; job satisfaction*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh grit dan work life balance secara langsung terhadap kepuasan kerja maupun tidak langsung yang dimediasi oleh variabel motivasi. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM), populasi pada penelitian ini sebanyak 65 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus sampel jenuh dengan jumlah responden 65 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarikan secara langsung kepada karyawan PT. Teras Teknik Perdana. Analisis data menggunakan SmartPLS 3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa grit dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung. Selain itu, keduanya juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui mediasi motivasi.

Kata kunci: *Grit; keseimbangan hidup kerja; motivasi; kepuasan kerja*

Korespondensi: daffaaditya1003@gmail.com¹, djaka.adiwinata@gmail.com²,
irawanopis3@gmail.com³

Submitted: 15 Jan 2025, **Accepted:** 5 June 2025, **Published:** 25 June 2025

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional seseorang terhadap beberapa aspek pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi pula sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya (Desta et al., n.d.). Kepuasan kerja, menjadi komponen penting dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, yang menentukan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan individu. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan yang menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan ditempat tersebut atau bekerja di tempat lain. Kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan baik maupun tidak baik dari seorang karyawan tentang pekerjaannya, situasi dan kondisi lingkungan kerjanya, dan menerima pujian atas hasil kerjanya. Sebuah penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja meningkat dengan *grit*, yang didefinisikan sebagai ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang. *Grit* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dan berusaha lebih keras untuk mencapai keberhasilan profesional (Duckworth et al., 2007).

Dalam penelitian ini, istilah "*work life balance*" mengacu pada persepsi subjektif seseorang terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya; ini mencakup waktu, keterlibatan, dan kepuasan, serta bagaimana upaya seseorang dan perubahan dalam lingkungan kerja mereka mempengaruhi keseimbangan tersebut (Yuliani et al., 2024).

Motivasi kerja adalah komponen penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam perusahaan. Faktor intrinsik, seperti kebahagiaan pribadi dan kemajuan, dan faktor ekstrinsik, seperti gaji, insentif, dan lingkungan kerja yang baik, dapat memberikan motivasi. (Adiwinata et al., 2022) Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu. Motivasi ini menghasilkan integritas tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu, yang keduanya dapat terpenuhi.

Dengan melihat hasil pada persoalan diatas, dapat mengamati bahwa banyak fenomena hal yang mesti dituntaskan pada waktu yang ditentukan. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi rendahnya partisipasi karyawan dalam pelatihan antara lain

keterbatasan waktu kerja, kurangnya motivasi, atau ketidaksesuaian jadwal pelatihan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, kemungkinan adanya kendala teknis atau kurangnya sosialisasi mengenai manfaat pelatihan juga bisa menjadi penyebab rendahnya angka partisipasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi hambatan-hambatan tersebut agar dapat meningkatkan efektivitas dan jangkauan program pelatihan.

Untuk meningkatkan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan, perusahaan dapat menerapkan beberapa strategi, seperti memberikan fleksibilitas dalam jadwal pelatihan, menyediakan metode pelatihan yang lebih interaktif, atau memberikan insentif bagi peserta. Dengan adanya upaya ini, diharapkan lebih banyak karyawan yang dapat mengikuti pelatihan, sehingga keterampilan dan kompetensi mereka meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian yang didukung dari adanya *Research Gap*, dimana hasil (Lili Suryani Rina, 2025) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Indrayana, 2019) juga menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun bertentangan dengan hasil (Lebang & Paulina, 2022) menunjukkan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *grit* dan keseimbangan hidup kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja menggambarkan perasaan anda tentang pekerjaan dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka memikirkan tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami

perasaan negatif ketika mereka memikirkan tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas mereka (Colquitt et al., 2019). Menurut (Robbins & Judge, 2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Armstrong, 2021).

Grit

(Duckworth et al., 2007) mengkonseptualisasikan *grit* sebagai konstruksi hierarkis yang didukung oleh dua dimensi yang saling terkait, yakni konsistensi minat dan ketekunan upaya. Menurut Duckworth, individu dengan tingkat *grit* yang tinggi lebih cenderung melihat proses pencapaian tujuan sebagai lari maraton daripada lari *sprint*, karena ketekunan dan gairah adalah kekuatan mereka. Individu yang memiliki kegigihan lebih cenderung bertahan dan pada akhirnya mencapai tujuan mereka daripada mereka yang mengubah arah atau berhenti ketika frustrasi atau bosan yang merupakan salah satu tantangan personal itu sendiri.

Adapun karakteristik *grit* menurut (Santos et al., 2022) yaitu sebagai berikut:

- a. Tidak mudah menyerah meskipun ada hambatan maupun kegagalan.
- b. Seseorang yang memiliki *grit* tinggi menunjukkan performa akademik dan performa kerja yang lebih baik daripada orang pada umumnya, karena mereka lebih tekun, tidak mudah menyerah dan memetik pelajaran dari pengalaman gagal.
- c. Mempertahankan minat dan tujuan pada satu pilihan dengan meregulasi proses belajar.
- d. Tidak mudah terdistraksi dengan tujuan jangka pendek.

Keseimbangan Hidup Kerja

Dalam lingkungan yang penuh tantangan ini, karyawan dari berbagai profesi menghadapi beban kerja yang tak tertandingi. Mereka harus menyeimbangkan peran kerja bergaji dengan tanggung jawab rumah tangga, perawatan orang tua, dan pengasuhan anak karena peran dan tanggung jawab mereka telah berkembang.

Menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah, tanpa diragukan lagi, salah satu masalah paling mendesak saat ini dalam skala global yang sedang disaksikan. (Rashmi & Kataria, 2022). Salah satu dasar dari *Work life Balance (WLB)* adalah bahwa karyawan harus dapat menemukan keseimbangan yang sehat antara keinginan mereka untuk berpartisipasi dalam dunia kerja dengan memberikan yang terbaik untuk kehidupan pribadi dan profesi mereka (Rachmadini & Riyanto, n.d.).

Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai sekumpulan kekuatan energi yang berasal dari dalam dan luar diri seorang karyawan, yang memicu usaha yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan persistensinya (Colquitt et al., 2019). Menurut (Robbins & Judge) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu. Sedangkan menurut (Armstrong, 2021) motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Kebutuhan Abraham Maslow's dalam buku (Robbins & Judge, 2013) menyatakan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan lima jenis kebutuhan yang dapat disusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan yang lebih tinggi baru muncul apabila kebutuhan yang dibawahnya telah terpenuhi. Adapun kebutuhan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis: Meliputi rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Keamanan: Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial: Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan: Faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor eksternal seperti status sosial, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: Dorongan untuk menjadi apa yang kita mampu menjadi; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

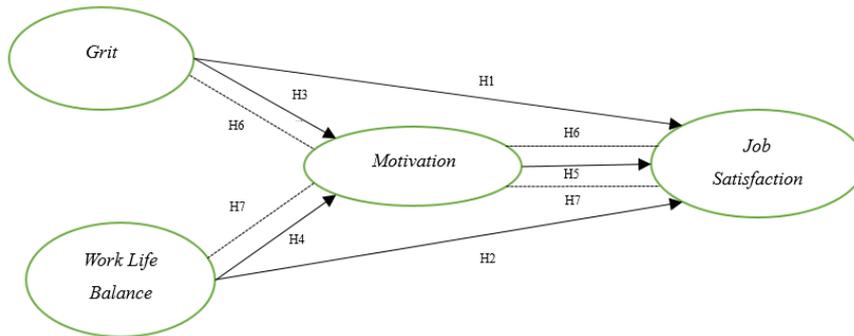
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dan program *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan menggunakan alat *SmartPLS 3.3* sebagai metode penelitiannya. Dalam melakukan penelitian ini, data primer dibuat sebagai sumber data dengan teknik *non probability sampling*, yaitu metode sampel jenuh yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan ketepatannya. Sesuai dengan (Sugiyono, 2015), data primer yaitu sumber yang memberi data pada pengumpul data. Informasi yang dihasilkan melalui survei yang dibuat dengan memakai kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden.

Pada penelitian ini kuesioner disebarakan secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Pengukuran variabel menggunakan skala likert, yaitu alat pengukur yang bertujuan untuk mengukur sikap atau opini, Skala ini disusun pertama kali untuk menilai persetujuan (*level of agreement*) dari seseorang atas pernyataan yang diajukan (Purwohedhi, 2022). Skala yang digunakan adalah skala likert dengan point Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

Menurut (Ferdinand, 2014), Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada PT. Teras Teknik Perdana yang berjumlah 65 karyawan. Menurut (Ferdinand, 2014), Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah PT. Teras Teknik Perdana yang berjumlah 65 orang. Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu *Grit (G)*, Keseimbangan Hidup Kerja (*Work Life Balance (WLB)*), Motivasi (*Motivation (M)*), Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction (JS)*) yang mengacu pada judul “Kepuasan Kerja: *Grit* dan Keseimbangan Hidup Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi”.

Berikut ini merupakan pengujian hipotesis yang terdapat pada penelitian artikel sebagai berikut:



H1: Pengaruh *Grit* Terhadap *Job Satisfaction*

H2: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

H3: Pengaruh *Grit* Terhadap *Motivation*

H4: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Motivation*

H5: Pengaruh *Motivation* Terhadap *Job Satisfaction*

H6: Pengaruh *Grit* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Motivation*

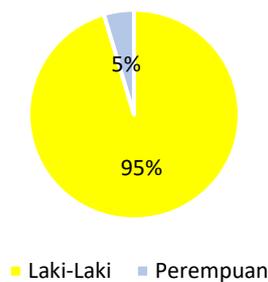
H7: Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Motivation*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden menunjukkan bahwa dari 65 Karyawan, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki 95% sedangkan sisanya sebanyak 5% responden berjenis kelamin Perempuan.

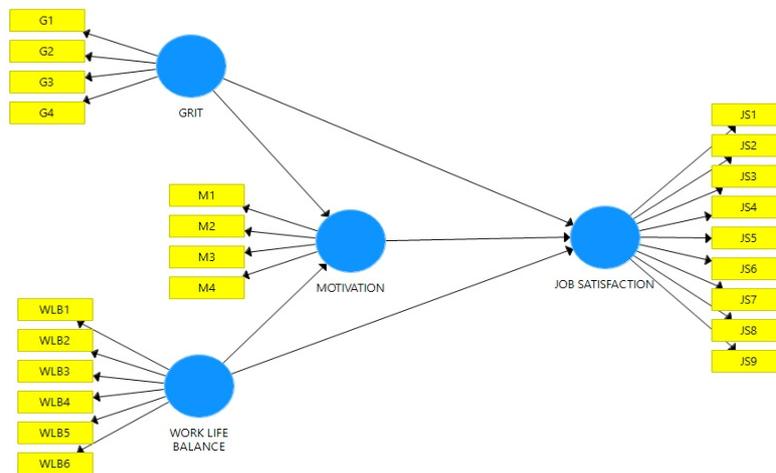
JENIS KELAMIN RESPONDEN



Gambar 1. Karakteristik Responden

Model PLS

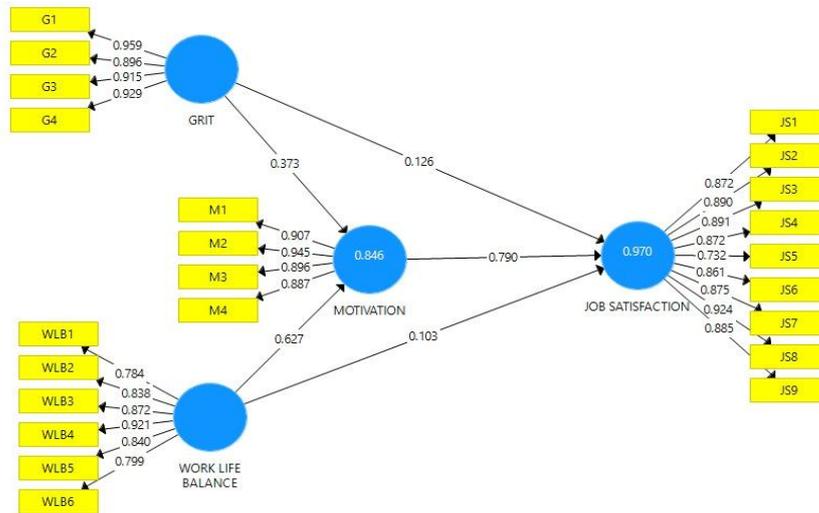
Dalam penelitian ini, pengaruh *grit* dan *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *motivation* sebagai variabel mediasi dianalisis dengan menggunakan analisis *Partial Least Squares (PLS)*. Oleh karena itu dalam penelitian ini variable *grit* diukur dengan 2 indikator (4 pernyataan), variabel *work life balance* dengan 3 indikator (6 pernyataan), variabel *motivation* dengan 4 indikator dan variabel *job satisfaction* diukur dengan 5 indikator (9 pernyataan) maka bentuk model *PLS* yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model PLS

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas *factor loading* yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas *factor loading* yang digunakan adalah sebesar 0,6. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *factor loading* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen masing-masing indikator adalah 0,7. Berikut ini adalah hasil estimasi model *PLS*:



Gambar 3. Hasil Estimasi Model PLS (*Algorithm*)

Berdasarkan hasil estimasi model pada gambar 4.4, seluruh indikator telah memiliki nilai *factor loading* diatas 0,7, hal ini menunjukkan bahawa seluruh indikator valid dalam mengukur konstruknya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Nilai *factor loading* masing-masing indikator terhadap konstruknya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai *Factor Loading Indicator*

	G	WLB	M	JS
G1	0.959			
G2	0.896			
G3	0.915			
G4	0.929			
WLB1		0.784		
WLB2		0.838		
WLB3		0.872		
WLB4		0.921		
WLB5		0.840		
WLB6		0.799		
M1			0.907	
M2			0.945	
M3			0.896	
M4			0.887	

JS1	0.872
JS2	0.890
JS3	0.891
JS4	0.872
JS5	0.732
JS6	0.861
JS7	0.875
JS8	0.924
JS9	0.885

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025 (*SmartPLS 3*)

dengan melihat nilai *factor loading* masing-masing indikator, uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing konstruk, model dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing konstruk telah memiliki nilai *AVE* di atas 0,5.

Tabel 2. Nilai *AVE*

Average Variance Extracted (AVE)	
Grit	0.856
Job satisfaction	0.754
Motivation	0.827
Work Life Balance	0.712

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025 (*SmartPLS 3*)

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *AVE* di atas 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang baik.

Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7 dan nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7.

Tabel 3. Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Grit	0.944	0.960
Job Satisfaction	0.959	0.965
Motivation	0.930	0.950
Work Life Balance	0.918	0.937

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025 (*SmartPLS 3*)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, nilai *cronbach's alpha* seluruh konstruk > 0,7, nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *AVE* seluruh konstruk > 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas konstruk yang baik.

R-Square

Tabel 4. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
JOB SATISFACTION	0.970	0.969
MOTIVATION	0.846	0.842

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025 (*SmartPLS 3*)

Oleh karena model *PLS* ini menggunakan lebih dari 2 variabel eksogen, maka besar pengaruh simultan dilihat dari nilai *adjusted R Square* model. Berdasarkan hasil perhitungan *adjusted R Square* yang terdapat pada tabel diatas, diperoleh beberapa beberapa hasil sebagai berikut:

1. Nilai *R Square adjusted* variabel *job satisfaction* adalah sebesar 0,969 hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen *job sarisfaction* memiliki kekuatan prediksi pada kategori kuat. Dengan model tersebut sebesar 96,9% variansi variabel *job satisfcation* dapat dijelaskan oleh variabel *grit*, *work life balance* dan *motivation*.
2. Nilai *R Square adjusted* variabel *motivation* adalah sebesar 0,842 hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen *motivation* memiliki kekuatan prediksi pada kategori kuat. Dengan model tersebut sebesar 84,2%

variansi variabel *motivation* dapat dijelaskan oleh variabel *grit* dan *work life balance*. Sedangkan 15,8% bisa dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir dan variabel-variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WORK LIFE BALANCE -> JOB SATISFACTION	0.103	0.104	0.032	3.187	0.002
GRIT -> JOB SATISFACTION	0.126	0.129	0.040	3.198	0.001
GRIT -> MOTIVATION	0.373	0.375	0.095	3.925	0.000
WORK LIFE BALANCE -> MOTIVATION	0.627	0.625	0.088	7.158	0.000
MOTIVATION -> JOB SATISFACTION	0.790	0.787	0.053	14.786	0.000

Sumber: Diolah oleh peneliti 2025 (*SmartPLS 3*)

Tabel 6. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
WORK LIFE BALANCE -> MOTIVATION -> JOB SATISFACTION	0.495	0.492	0.080	6.224	0.000
GRIT -> MOTIVATION -> JOB SATISFACTION	0.294	0.295	0.076	3.888	0.000

Sumber: Diolah oleh peneliti 2025 (*SmartPLS 3*)

Berdasarkan hasil dari output bootstrapping sesuai dengan data dari SmartPLS. Maka diperoleh hasil analisis yang akan dijelaskan mengenai pembahasan keterkaitan sesuai dengan hipotesis yang ada pada tabel 6.

H1: Pengaruh *Grit* Terhadap *Job Satisfaction*

Nilai *p value* pengaruh variabel *grit* terhadap *job satisfaction* (*Grit*→*Job Satisfaction*) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,001. Maka disimpulkan bahwa *grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Syafitri, 2022) yang menunjukkan bahwa *grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

H2: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Saitisfaction*

Nilai *p value* pengaruh variabel *work life balance* terhadap *job satisfaction* (*Work Life Balance*→*Job Satisfaction*) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,002. Maka disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Yusnani & Prasetyo, 2018), (Nuranisa, 2019), (Aliya & Saragih, 2020) didapatkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Pengaruh *Grit* Terhadap *Motivation*

Nilai *p value* pengaruh variabel *grit* terhadap *motivation* (*Grit*→*Motivation*) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Maka disimpulkan bahwa *grit* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *motivation*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Kurniawan et al., 2021), (Purnamasari, 2024) yang didapatkan hasil bahwa *grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

H4: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Nilai *p value* pengaruh variabel *work life balance* terhadap *motivation* (*Work Life Balance*→*Motivation*) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Maka disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *motivation*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Sibarani, n.d., 2023), (Utami & Pranitasari, n.d., 2020), (Durahman, 2018) didapatkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H5: Pengaruh *Motivation* Terhadap *Job Satisfaction*

Nilai *p value* pengaruh variabel *motivation* terhadap *job satisfaction* (*Motivation*→*Job Satisfaction*) signifikan dengan nilai *p value* sebesar 0,001. Maka disimpulkan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Putri, n.d.), (Putu Eka Viska Putri, n.d.), (Putra, 2022) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H6: Pengaruh *Grit* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Motivation*

Nilai *p value* pengaruh tidak langsung variabel *grit* terhadap *job satisfaction* dimediasi dengan variabel *motivation* (*Grit*→*Motivation*→*Job satisfaction*) signifikan dengan *p value* sebesar 0.000. Maka disimpulkan bahwa variabel *motivation* dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel *grit* terhadap *job satisfaction*.

Pada penelitian ini terdapat hubungan yang kuat dan konsisten dengan kerangka teori yang dikemukakan (Colquitt et al., 2019). Menurut teori ini mereka yang memiliki dorongan internal (intrinsik) seperti ketekunan dan semangat jangka panjang akan lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Pada akhirnya ini akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menjadi unik karena secara khusus memposisikan *motivation* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *grit* dan *job satisfaction*, yang belum banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya secara integratif di lingkungan organisasi modern, terutama di kalangan generasi kerja milenial dan Gen Z. Dengan demikian studi ini memperkuat

landasan teori yang ada dan juga membuka pintu untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis karakter.

H7: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Motivation*

Nilai *p value* pengaruh tidak langsung variabel *work life balance* terhadap *job satisfaction* dimediasi dengan variabel *motivation* (*Work life balance*→*Motivation*→*Job Satisfaction*) signifikan dengan *p value* sebesar 0.000. Maka disimpulkan bahwa *motivation* dapat memediasi pengaruh tidak langsung variabel *grit* terhadap *job satisfaction*.

Penelitian ini menunjukkan keterkaitan logis dan empiris yang kuat serta selaras dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh (Colquitt et al., 2019) yang menekankan bahwa persepsi seseorang tentang keseimbangan hidup dan kerja berdampak pada tingkat energi dan dorongan untuk melakukan tugas profesional. Dalam konteks ini motivasi berfungsi sebagai penggerak psikologis yang memperkuat hubungan antara mencapai kepuasan kerja dan memiliki keseimbangan positif dalam kehidupan kerja. Studi ini unik karena secara khusus menyelidiki peran mediasi motivasi dalam hubungan tersebut. Ini adalah sesuatu yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya tentang organisasi di Indonesia, terutama dengan pendekatan kuantitatif dan instrumen yang berbasis pada model motivasi Colquitt. Oleh karena itu, temuan ini tidak hanya memperkuat dasar teoritis, tetapi juga memberikan kontribusi ilmiah baru untuk pengembangan literatur tentang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- (1) *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, semakin tinggi tingkat *grit* yang dimiliki seseorang, maka kepuasan kerja mereka juga akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.
- (2) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang

- dimiliki maka tingkat kepuasan kerja seseorang akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.
- (3) *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *motivation*, semakin tinggi tingkat *grit* yang dimiliki individu maka motivasi kerjanya juga akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.
 - (4) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *motivation*, semakin baik *work life balance* seseorang maka tingkat motivasi juga akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.
 - (5) *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, semakin tinggi motivasi yang dimiliki individu maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.
 - (6) *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* melalui *motivation*, Tingkat *grit* yang tinggi pada individu akan meningkatkan motivasi yang selanjutnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja (*job satisfaction*).
 - (7) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* melalui *motivation*, Penerapan *work life balance* yang optimal akan meningkatkan motivasi seseorang yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja individu itu sendiri.

Saran

- (1) Bagi PT. Teras Teknik Perdana (PT. TTP)
 - a. PT. Teras Teknik Perdana perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang menumbuhkan *grit*, seperti pelatihan penguatan mental, pembentukan *mindset* bertumbuh (*growth mindset*) dan perencanaan karir jangka panjang guna tetap konsisten dalam pencapaiannya.
 - b. PT. Teras Teknik Perdana perlu meningkatkan kebijakan *work life balance* melalui jam kerja yang adaptif, penyediaan fasilitas pendukung kesejahteraan karyawan dan pengembangan program-program holistik yang memungkinkan karyawan menjaga harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal.

- c. PT. Teras Teknik Perdana perlu mendorong motivasi kerja secara berkelanjutan melalui system penghargaan, pengakuan prestasi dan keterlibatan karyawan agar semangat dalam mencapai tujuan akhir.

(2) Bagi Universitas faletehan

Universitas Faletehan perlu mengembangkan kebijakan dan program untuk meningkatkan motivasi dosen dan karyawan karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan pengembangan diri yang menekankan ketangguhan psikologis (*grit*), dan lingkungan kerja yang memfasilitasi keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan profesional. Universitas juga harus membuat sistem penghargaan dan pengakuan berbasis pencapaian yang dapat mendorong motivasi intrinsik. Ini akan berdampak positif pada tingkat kebahagiaan karyawan. Diharapkan bahwa inisiatif ini akan meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesetiaan dan kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang.

(3) Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja, beberapa variabel yang mungkin ditambahkan adalah iklim organisasi, kepemimpinan dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, D., Irawan, I., Adha, S., & Kusuma, H. W. (2022). Influence Of Organizational Culture And Work Environment Toward Lecturer Performance With Intrinsic Motivation As Intervening Variables. *International Journal Of Business, Economics & Management*, 5(4), 287–296. <https://doi.org/10.21744/ijbem.V5n4.1981>
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat*. 4(3).

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook Of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management* (Seventh Edition). Koganpage.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace* (Sixth Edition). McGraw-Hill Education.
- Desta, F., Adiwinata, D., & Nurhikmat, M. (N.D.). *Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Kompensasi Dan Disiplin Kerja*.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance And Passion For Long-Term Goals. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Durahman, A. (2018). Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 30. <https://doi.org/10.17509/Jimb.V7i1.12771>
- Indrayana, I. P. D. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sinarmas Denpasar*. 15(3).
- Kurniawan, R., Heynoek, F. P., & Anggraeni, D. D. (2021). Profil Motivasi Siswa SMK Dalam Mengikuti Pembelajaran Pendidikan Jasmani. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 6(12), 1898. <https://doi.org/10.17977/jptpp.V6i12.14636>
- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 3(3), 137. <https://doi.org/10.35384/jemp.V3i3.242>
- Lili Suryani Rina. (2025). *Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik Di SD Wee Tabulla II Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE)*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.14679709>
- Nuranisa, E. Z. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis*. 1.

- Pramana, I. G. N. A. A., & Putra, M. S. (2022). The Effect Of Work-Life Balance On Work Engagement Mediated By Job Satisfaction And Life Satisfaction: Study On Balai Pemasarakatan Kelas I Denpasar's Employee. *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences*, 9(5), 735–748. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n5.2179>
- Purnamasari. (N.D.). *Lailidewi Candra Purnamasari NIM 17410097*.
- Putri, F. K. (N.D.). *Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Buku Uranus*.
- Putu Eka Viska Putri, & Wibawa, I. M. A. (N.D.). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung*. 5(11).
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (N.D.). *The Impact Of Work-Life Balance Onemployee Engagement In Generation Z*.
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2022). Work–Life Balance: A Systematic Literature Review And Bibliometric Analysis. *International Journal Of Sociology And Social Policy*, 42(11/12), 1028–1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th Ed). Pearson.
- Santos, I., Petroska-Beska, V., Carneiro, P., Eskreis-Winkler, L., Boudet, A. M. M., Berniell, I., Krekel, C., Arias, O., & Duckworth, A. L. (2022). *Can Grit Be Taught? Lessons From A Nationwide Field Experiment With Middle-School Students*.
- Sibarani, A. T. (N.D.). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan*.
- Utami, E. B., & Pranitasari, D. D. (N.D.). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Yuliani, H., Pratama, B. B., Putri, I. L. N. H., & Prasetya, A. B. (2024). Pengaruh Grit, Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Milenial: Peran Meditasi Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1141–1167. <https://doi.org/10.31955/Mea.v8i3.4561>

Yusnani, E., & Prasetyo, A. P. (2018). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(2), 135–143.
<https://doi.org/10.17509/Jpp.V18i2.12954>

Halaman ini sengaja dikosongkan

This page intentionally left blank