Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Volume 4, Nomor 3, Juli 2026
e-ISSN: 2962-083X; p-ISSN: 2964-531X, Hal. 796-818
DOI: https://doi.org/10.30640/trending.v4i3.7371
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Well-Being* dengan *Employee Motivation* sebagai Variabel Mediasi

(Studi pada Karyawan Semabu Hills Fast Boat)

Ni Made Widya Listyarini[1*], I Gusti Ayu Tara Laksemiyasa Ditha[2]
[1,2]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Indonesia
E-mail: widya.listyarini14@gmail.com
**Penulis Korespondensi: widya.listyarini14@gmail.com*

Abstract. *Employees of Semabu Hills Fast Boat often encounter challenges in maintaining a balance between work responsibilities and their personal lives due to demanding work schedules, service-oriented tasks, and operational pressures. These conditions may reduce employee motivation and ultimately affect their overall well-being. This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee well-being by examining the mediating role of employee motivation. The research was conducted at Semabu Hills Fast Boat and involved 75 employees selected using a non-probability sampling technique, namely saturated sampling, in which all members of the population were included as research respondents. Data were collected through a structured questionnaire distributed via Google Forms and analyzed using path analysis to examine both direct and indirect relationships among the variables. The findings reveal that work-life balance has a positive and significant effect on employee well-being. Employee motivation also exerts a positive and significant influence on employee well-being. In addition, employee motivation significantly mediates the relationship between work-life balance and employee well-being, indicating a complementary partial mediation effect. These findings suggest that improving work-life balance can enhance employee motivation, which subsequently contributes to better well-being, higher job satisfaction, and improved organizational performance.*

Keywords: *Employee Motivation; Employee Well-being; Mediation; Semabu Hills Fast Boat; Work-Life Balance.*

Abstrak. *Karyawan Semabu Hills Fast Boat sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi akibat jadwal kerja yang padat, tuntutan pelayanan, dan tekanan operasional. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja serta berdampak pada kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap employee well-being dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada Semabu Hills Fast Boat dengan melibatkan 75 karyawan yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan menggunakan Google Forms, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being. Selain itu, motivasi kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara work-life balance dan employee well-being, yang menunjukkan adanya mediasi parsial komplementer. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan work-life balance dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, serta kinerja organisasi.*

Kata Kunci: Employee Motivation; Kesejahteraan Karyawan; Mediasi; Semabu Hills Fast Boat; Work-Life Balance.

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Bocean *et al*., 2023). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan karena karyawan terlibat secara langsung dalam pelaksanaan aktivitas kerja dan pelayanan kepada pelanggan (Saito *et al*., 2025). Peran tersebut membuat perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan agar mampu mempertahankan

Naskah Masuk: 13 Mei 2026; Revisi: 13 Juni 2026; Diterima: 15 Juli 2026; Terbit: 20 Juli 2026

kualitas kinerja secara optimal. Lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif juga menuntut perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang mampu mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Kondisi kerja yang baik akan membantu karyawan menjalankan pekerjaannya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Marecki, 2024).

Industri transportasi pariwisata menghadapi tuntutan pelayanan yang tinggi sehingga perusahaan perlu menjaga kesejahteraan karyawan agar tetap mampu memberikan kinerja yang optimal (Kristiana *et al*., 2024). Lingkungan kerja yang dinamis dengan sistem kerja shift dan interaksi intens dengan tamu mengharuskan manajemen menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta memelihara motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan (Sephiana & Fiernaningsih, 2025). Semabu Hills Fast Boat adalah industri transportasi pariwisata yang menyediakan layanan bagi wisatawan yang ingin melakukan perjalanan dari Sanur ke Nusa Penida. Semabu Hills Fast Boat ini mempekerjakan sebanyak 75 karyawan dengan berbagai latar belakang. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi pariwisata, operasional Semabu Hills Fast Boat menuntut konsistensi kinerja, kemampuan adaptasi, serta keterlibatan karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Tuntutan tersebut berpotensi mempengaruhi *work life balance* yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada *employee motivation* serta *employee well-being*. Hal tersebut membuat manajemen perlu memperhatikan kondisi tersebut agar karyawan tetap termotivasi dan memiliki tingkat kesejahteraan yang baik, sehingga mampu menjaga kualitas layanan di tengah persaingan industri pariwisata yang semakin kompetitif (Sifa *et al*., 2025).

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 karyawan Semabu Hills Fast Boat, menunjukan adanya fenomena *employee well-being* yang belum terbentuk secara optimal. Respons karyawan menunjukkan jawaban netral hingga kurang setuju pada pernyataan mengenai dukungan kehidupan pribadi terhadap kinerja di tempat kerja, sehingga kondisi tersebut mencerminkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan belum sepenuhnya tercapai. Jawaban penilaian karyawan yang belum optimal juga terhadap fasilitas dan kondisi kerja, sehingga kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mampu mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Jawaban lain dari karyawan menunjukkan respons yang relatif lebih baik pada pernyataan mengenai kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan secara mental dan emosional. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola

tekanan kerja, namun kondisi kesejahteraan secara keseluruhan belum merata pada setiap aspek.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa *employee well-being* karyawan berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor sebesar 3,03. Nilai tersebut mencerminkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan belum terbentuk secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan lingkungan kerja, sehingga perusaaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti *work life balance* dan *employee motivation*, guna menjaga kualitas layanan serta mendukung keberlangsungan kinerja organisasi di tengah persaingan industry pariwisata yang semakin kompetitif.

Employee well-being merupakan keseluruhan kesehatan keseluruhan seorang karyawan, termasuk kesehatan fisik, mental, dan emosional mereka (Bhoir & Sinha, 2024). *Employee well-being* dipengaruhi oleh *work life balance*, ketahanan, struktur psikologis, dan budaya organisasi (Meliana & Sahrani, 2024). Menurut Qebaisi (2025), *employee well-being* mencakup kesejahteraan karyawan yang terbentuk dari interaksi antara usaha yang dilakukan dalam pekerjaan dan imbalan yang diterima, serta dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja (fasilitas, kebijakan, hubungan sosial, dan dukungan).

Penelitian ini menggunakan *self-determination theory* (Ryan & Deci, 2017:239) menjelaskan peran *employee well-being*, yang menyatakan bahwa individu yang memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar manusia yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi secara optimal maka mengalami tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Motivasi dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik), berdasarkan *self-determination theory* dapat meningkatkan *employee well-being* karyawan melalui emosi positif dan juga lingkungan kerja mendukung (Lin *et al.*, 2022). Karyawan yang termotivasi melalui intrinsik dan ekstrinsik dengan menyeimbangan komitmen pribadi kemungkinan akan melakukan upaya ekstra untuk mengintegrasikan pekerjaan dengan ranah kehidupan lainnya secara efektif. Individu yang termotivasi secara intrinsik lebih mungkin mengalami kepuasan dan pemenuhan dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka (Teneng *et al*., 2024). Karyawan dengan *employee well-being* akan merasa lebih puas dan termotivasi (Pitoyo & Handayani, 2022). Ketika karyawan menyadari adanya keseimbangan yang lebih baik antara tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab terkait pekerjaan, karyawan mungkin merasa lebih termotivasi untuk terlibat dalam ativitas yang menigkatkan kesejahteraan karyawan.

Work life balance merupakan kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional (M. G. H. Putri et al., 2024).

Limatujuh & Perdhana (2023) menyatakan bahwa *work life balance* melibatkan keseimbangan antara aktivitas kerja, sosial, dan keluarga serta berkaitan dengan peran ganda individu. *Work life balance* memungkinkan individu untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka sambil menjaga kualitas hidup pribadi yang baik, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Rostini *et al*., 2025).

Employee motivation merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, serta loyalitas terhadap perusahaan (Wako, 2025). Menurut Nurhaeda *et al*. (2024) *employee motivation* berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga mendorong munculnya kreativitas dan kemampuan menghasilkan ide-ide baru secara optimal. Apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya maka setiap karyawan akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja (Zailani & Artanto, 2024).

Work life balance memiliki hubungan yang kuat dengan *employee well-being*, karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri & Satrya (2025) bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *employee well-being* karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu menurunkan tingkat stres serta meningkatkan kualitas hidup karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan. *Work life balance* juga meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan serta menurunkan risiko *burnout* dan stress (Hariri *et al*., 2024). Penelitian oleh Dewi & Indrawati (2025) menyatakan *work life balance* meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan menciptakan kondisi kerja yang seimbang sehingga karyawan merasa lebih bahagia, tenang, dan produktif. *Work life balance* berhubungan erat juga dengan *employee motivation*, karena menurut Pemayun & Riana (2025) *work life balance* yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka. Hubungan antara *employee motivation* dan *employee well-being* sangat penting, menurut Dinanti & Heng (2024) *employee motivation* berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan, karena motivasi yang tinggi akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik, meningkatkan keterlebitan, dan mendukung kesehatan mental serta fisik karyawan.

Tidak semua penelitian mendukung adanya hubungan langsung antara *work life balance* dan *employee well-being*. Hasil berbeda dikemukakan dalam penelitian Akbar & Zona (2025) yaitu *work life balance* tidak signifikan terhadap *employee well-being*. Darmawan (2023) mengemukakan bahwa beberapa dimensi *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee well*-being meskipun dimensi lain mungkin berpengaruh. Hasil

penelitian Khansa *et al*. (2025) mengindikasikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Agustian *et al*. (2025) bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *employee well-being*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel lain seperti *employee motivation* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini secara khusus ingin menganalisis dan mengkonfirmasi bagaimana hubungan muncul antara *employee well-being* dengan *work life balance* melalui *employee motivation* sebagai mediasi, untuk selanjutnya dirumuskan judul penelitian "*Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Well-being dengan Employee Motivation Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan di Semabu Hills Fast Boat)*".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausalitas untuk menguji hubungan sebab-akibat antara *work life balance*, *employee motivation*, dan *employee well-being* pada karyawan Semabu Hills Fast Boat. Penelitian berlokasi di Semabu Hills Fast Boat karena hasil *pra-survei* menunjukkan bahwa tingkat *employee well-being* masih tergolong cukup, yang diduga dipengaruhi oleh belum optimalnya *work life balance* serta motivasi kerja karyawan. Objek penelitian meliputi tiga variabel, yaitu *work life balance* sebagai variabel eksogen (X), *employee well-being* sebagai variabel endogen (Y), dan *employee motivation* sebagai variabel mediasi (Z). Definisi operasional setiap variabel mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Rahmi et al. (2021), Lau dan Marianti (2024), serta Ramadhan dan Heng (2024), yang kemudian dioperasionalkan menjadi indikator-indikator penelitian. (Lau & Marianti, 2024 ; Ramadhan & Heng, 2024).

Populasi penelitian terdiri atas seluruh 75 karyawan Semabu Hills Fast Boat yang sekaligus dijadikan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *sampling jenuh* (Sugiyono, 2023). Data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan serta data sekunder yang diperoleh dari pihak manajemen perusahaan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin yang mengukur persepsi responden terhadap ketiga variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan seluruh butir instrumen memiliki nilai *Pearson Correlation* > 0,30 sehingga dinyatakan valid, sedangkan nilai

Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2023).

Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data berdasarkan nilai rata-rata dan interval kategori, sedangkan statistik inferensial meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis jalur (*path analysis*), pengujian hipotesis, serta analisis mediasi. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung *work life balance* terhadap *employee well-being* melalui *employee motivation*. Peran mediasi dievaluasi berdasarkan kriteria Hair et al. (2022), kemudian diperkuat menggunakan uji *Variance Accounted For* (VAF) untuk menentukan apakah mediasi yang terjadi bersifat *full mediation*, *partial mediation*, atau *no mediation*. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). **(**Ghozali & Kusumadewi, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian disusun berdasarkan rata-rata skor jawaban pada skala pengukuran yang dikelompokkan ke dalam lima kategori. Skor jawaban responden berkisar antara 1 hingga 5 dengan jumlah kelas sebanyak lima. Berdasarkan interval yang telah ditentukan, kategori pengukuran tanggapan responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kategori Deskripsi Variabel.

Rata-Rata Skor	Employee Well-being	Work-Life Balance	Employee Motivation
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Sesuai	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Sesuai	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Sesuai	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Sesuai	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Sesuai	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2023:206)

Berdasarkan hasil deskripsi variabel, *employee well-being* memperoleh rata-rata skor sebesar 3,30 dengan kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa karyawan Semabu Hills Fast Boat telah merasakan tingkat kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja yang cukup baik. Variabel *work life balance* memperoleh rata-rata skor sebesar 2,99 dengan kategori cukup sesuai, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya optimal sehingga masih terdapat pengaruh timbal balik antara kedua

aspek tersebut. Sementara itu, variabel *employee motivation* memperoleh rata-rata skor sebesar 3,09 dengan kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas, meskipun masih terdapat beberapa aspek, seperti kejelasan kondisi kerja dan tuntutan pekerjaan, yang perlu ditingkatkan untuk mendukung motivasi kerja secara lebih optimal.

Analisis Inferensial Data Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Sebuah model secara teoretis akan menghasilkan estimasi parameter yang akurat jika memenuhi syarat asumsi klasik regresi, yang mencakup uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogrov-Smirnov*).

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov–Smirnov
Sub-Struktural 1	0,086
Sub-Struktural 2	0,200

Sumber: data diolah (2026)

Uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya *Asymp. Sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,086 sub-struktural 1 dan 0,200 sub-struktural 2. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05, hal ini mengindikasi bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*).

Persamaan	Model	Tolerance	VIF
Sub-Struktural 2	Work Life Balance	0,140	7,158
Sub-Struktural 2	Employee Motivation	0,140	7,158

Sumber: *data diolah (2026)*

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari dari lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, oleh karena itu model regresi bebas dari gejala multikolinieritas, sehingga variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).

Persamaan	Model	Sig.
Sub-Struktural 1	Work Life Balance	0,418
Sub-Struktural 2	Work Life Balance	0,086
Sub-Struktural 2	Employee Motivation	0,155

Sumber: *data diolah (2026)*

Tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap absolut resisualnya, maka penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Perhitungan dilakukan dengan bantuan *SPSS* versi 22.0 *for Windows*. Teknik ini digunakan untuk menganalisis pengaruh hubungan kausal antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut.

Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

Berdasarkan hipotesis yang telah disusun, penelitian ini menguji pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *employee well-being*, pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *employee motivation*, serta pengaruh positif dan signifikan *employee motivation* terhadap *employee well-being* karyawan Semabu Hills Fast Boat. Selain itu, *employee motivation* juga diuji sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan *employee well-being*. Berdasarkan hipotesis tersebut, persamaan *sub-structural* 1 dirumuskan sebagai $Z = \beta_2X + e_1$, sedangkan persamaan *sub-structural* 2 dirumuskan sebagai $Y = \beta_1X + \beta_3Z + e_2$. Selanjutnya, analisis dilakukan menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows*, dengan hasil perhitungan *sub-structural* pertama disajikan pada Tabel 8.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi pada Sub-Struktural 1.

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	0,588	2,599	–	0,228	0,822
Work Life Balance	1,081	0,051	0,928	21,203	0,000

$R^2 = 0,860$

Sumber: *data diolah (2026)*

Hasil analisis pada Tabel 5 menghasilkan persamaan sub-structural $Z = 0,928X + e_1$, yang menunjukkan hubungan antara *work life balance* dan *employee motivation*. Nilai

koefisien sebesar 0,928 mengindikasikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee motivation*, sehingga semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula employee motivation karyawan. Selanjutnya, pengaruh *work life balance* dan *employee motivation* terhadap *employee well-being* dianalisis menggunakan program SPSS 22.0 for Windows, dengan hasil perhitungan disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi pada Sub-Struktural 2.

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	-91,285	4,067	–	-22,444	0,000
Work Life Balance	0,683	0,213	0,217	3,203	0,002
Employee Motivation	2,085	0,183	0,772	11,388	0,000

$R^2 = 0,954$

Sumber: *data diolah (2026)*

Hasil analasis pada Tabel 6 dapat dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2 \text{.....(I)}$$

$$Y = 0,217X + 0,772Z + e_2 \text{.....(II)}$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan bahwa:

Variabel *work life balance* memiliki nilai koefisien sebesar 0,217, hal ini menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *employee well-being*, yang artinya apabila *work life balance* meningkat maka *employee well-being* akan meningkat. Variabel *employee motivation* memiliki nilai koefisien sebesar 0,772, hal ini menunjukkan *employee motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *employee well-being*, yang artinya apabila *employee motivation* meningkat maka *employee well-being* akan meningkat.

Bentuk diagram koefisien jalur

Pengaruh langsung (direct effect)

Pengaruh langsung terjadi jika suatu variabel mempengaruhi variabel tanpa ada variabel yang memediasi.

a. Pengaruh *work life balance* terhadap *employee well-being* sebesar 0,217
b. Pengaruh *work life balance* terhadap *employee motivation* sebesar 0,928
c. Pengaruh *employee motivation* terhadap *employee well-being* sebesar 0,772

Pengaruh tidak langsung (indirect effect)

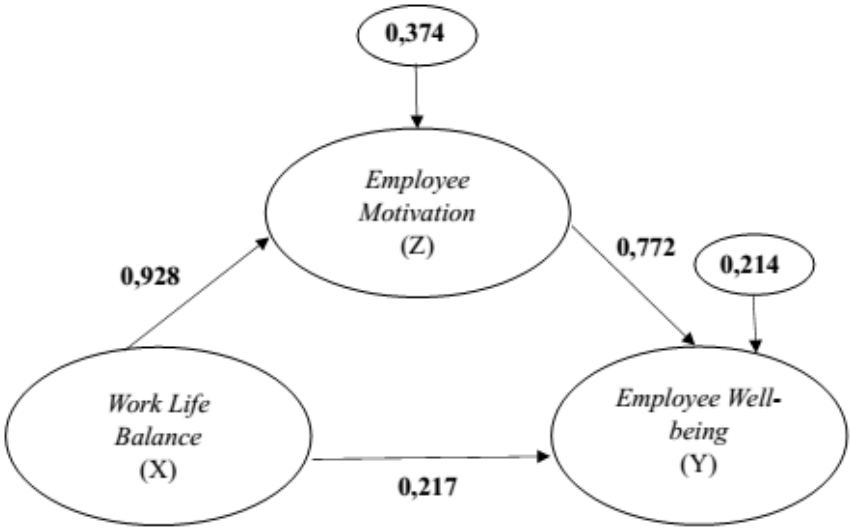
Pengaruh tidak langsung terjadi apabila ada variabel lain yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap *employee well-being* dengan mediasi *employee motivation* sebesar 0,928 x 0,772 = 0,716. Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* mampu meningkatkan *employee well-being* melalui peningkatan *employee motivation*. Semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi *employee motivation* yang pada akhirnya meningkatkan *employee well-being* karyawan.

Pengaruh total (total effect)

Pengaruh total dapat dilakukan dengan menambahkan pengaruh langsung *work life balance* terhadap *employee well-being* sebesar 0,217 dan pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap *employee well-being* melalui *employee motivation* sebesar 0,716 maka didapatkan hasil sebesar 0,217 + 0,716 = 0,933. Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *employee well-being*, baik secara langsung maupun melalui *employee motivation* sebagai variabel mediasi. Peningkatan *work life balance* akan diikuti oleh peningkatan *employee motivation* dan pada akhirnya meningkatkan *employee well-being* karyawan.

Menguji koefisien Variabel *Error* (e) dan determinasi (R^2)

Pengujian koefisien variabel *error* (e) dan koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel di luar model serta menyusun model diagram jalur akhir berdasarkan nilai pada *sub-structural* 1 dan *sub-structural* 2. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *error sub-structural* 1 (e_1) sebesar 0,374 dan *error sub-structural* 2 (e_2) sebesar 0,214**.** Perhitungan koefisien determinasi total menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,994, yang berarti 99,4% variasi *employee well-being* karyawan Semabu Hills Fast Boat dipengaruhi oleh *work life balance* dan *employee motivation*, sedangkan 0,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, selanjutnya dilakukan penyusunan model jalur menggunakan nilai *standardized coefficient (Beta)* untuk menggambarkan besarnya pengaruh antarvariabel yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Analisis Jalur.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung *Work Life Balance* (X), Terhadap *Employee Motivation* (Z) dan *Employee Well-being* (Y).

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z	Pengaruh Total	Sig.	Hasil
X → Y	0,217	0,716	0,933	0,002	Signifikan
X → Z	0,928	–	0,928	0,000	Signifikan
Z → Y	0,772	–	0,772	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah (2026)

Tabel 7 menunjukkan ringkasan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antarvariabel berdasarkan hasil *path analysis*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh langsung terhadap *employee well-being* sebesar 0,217 (*Sig.* = 0,002) dan terhadap *employee motivation* sebesar 0,928 (*Sig.* = 0,000), sedangkan *employee motivation* berpengaruh langsung terhadap *employee well-being* sebesar 0,772 (*Sig.* = 0,000). Selain itu, *employee motivation* terbukti memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee well-being*, dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,716 dan pengaruh total sebesar 0,933, yang menunjukkan bahwa peningkatan *work life balance* mampu meningkatkan *employee well-being* baik secara langsung maupun melalui peningkatan *employee motivation*.

Pengujian Mediasi

Hair *et al*. (2022:234) mengemukakan yakni bila pengaruh variabel independen adalah signifikan terhadap variabel mediasi, pengaruh variabel mediasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, variabel independen berpengaruh langsung secara signifikan terhadap variabel dependen dan menunjukkan arah yang berlawanan, maka dalam penelitian

ini dapat dikatakan bahwa *employee motivation* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap *employee well-being* secara *complemantary partial mediation*.

Uji VAF

Untuk memperkuat hasil pengujian mediasi yang telah dilakukan menggunakan Pengujian Mediasi Hair *et al*. (2022), penelitian ini juga menggunakan uji *Variance Accounted For* (VAF). Uji VAF merupakan uji yang digumakam untuk menghitung korelasi dari nilai koefisien jalur dibandingkan dengan nilai total koefisien jalur. Adapun rumus perhitungan nilai VAF Adalah sebagai berikut:

$$\text{VAF} = \frac{\textit{Pengaruh tidak langsung}}{\textit{Pengaruh langsung} + \textit{Pengaruh tidak langsung}}$$

$$\text{VAF} = \frac{0{,}716}{0{,}217+0{,}716} = \frac{0{,}716}{0{,}933}$$

$$\text{VAF} = 0{,}767 \text{ atau } 76{,}7\% \qquad \textbf{.....(III)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai VAF sebesar 76,7%. Nilai tersebut berada pada rentang 20%–80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee motivation* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee well-being* karyawan Semabu Hills Fast Boat dengan jenis mediasi parsial (*partial mediation*). Hasil ini memperkuat temuan bahwa *employee motivation* merupakan mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara *work life balance* dan *employee well-being*. *Work life balance* yang baik tidak hanya mampu meningkatkan *employee well-being* secara langsung, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya turut meningkatkan *employee well-being*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-being

Work life balance merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk *employee well-being* karyawan Semabu Hills Fast Boat. Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan terciptanya kondisi psikologis dan emosional yang lebih baik. Keseimbangan tersebut membantu karyawan menjalankan berbagai peran yang dimiliki secara harmonis sehingga dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari. Sebaliknya, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dapat terjaga dengan baik, karyawan berpotensi mengalami tekanan, kelelahan, dan stres yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka.

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, mayoritas karyawan Semabu Hills Fast Boat berada pada rentang usia 20–35 tahun dan memiliki masa kerja 1–3 tahun. Kondisi ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dan masih berada dalam tahap pengembangan karier. Pada fase tersebut, karyawan tidak hanya dihadapkan pada tuntutan pekerjaan, tetapi juga berbagai tanggung jawab dalam kehidupan pribadi yang harus dijalankan secara bersamaan. Oleh karena itu, kemampuan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek yang penting untuk mendukung kesejahteraan mereka.

Kesejahteraan karyawan Semabu Hills Fast Boat tercermin dari kemampuan mereka dalam mengatur jadwal kerja secara fleksibel serta menjaga komunikasi yang baik dengan keluarga maupun teman. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang positif dan kemampuan mengelola waktu menjadi faktor penting yang membantu karyawan mempertahankan kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari. Di sisi lain, masih terdapat karyawan yang merasakan bahwa kehidupan pribadi dapat memengaruhi efektivitas mereka saat bekerja. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan masih saling memengaruhi, namun karyawan tetap mampu menjaga kondisi kesejahteraan mereka melalui pengelolaan waktu dan hubungan sosial yang baik.

Perlu diperhatikan bahwa pengaruh kehidupan pribadi terhadap efektivitas kerja merupakan salah satu aspek yang masih dirasakan oleh sebagian karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan atau tuntutan yang muncul dalam kehidupan pribadi dapat terbawa ke lingkungan kerja dan memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Meskipun demikian, hal tersebut tidak serta-merta menurunkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap menjadi faktor yang membantu mereka mempertahankan kondisi psikologis yang positif. Dengan demikian, fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek *work life balance* yang perlu mendapatkan perhatian agar kesejahteraan karyawan dapat terus ditingkatkan.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena operasional Semabu Hills Fast Boat sebagai perusahaan jasa transportasi pariwisata menuntut karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis. Karyawan perlu menyesuaikan diri dengan jadwal operasional, keberangkatan kapal, kondisi cuaca, serta kebutuhan pelayanan wisatawan yang dapat berubah sewaktu-waktu. Situasi tersebut mengharuskan karyawan mampu mengelola waktu, energi, dan peran yang dimiliki secara efektif agar tuntutan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi maupun sebaliknya. Ketika keseimbangan tersebut dapat dipertahankan dengan baik, karyawan akan lebih mudah menjaga kondisi emosional yang positif, mengurangi stres, serta memperoleh kepuasan yang lebih tinggi dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa kesejahteraan individu dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar berupa otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Dalam konteks Semabu Hills Fast Boat, kebutuhan otonomi tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dan menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebutuhan kompetensi tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara efektif. Sementara itu, kebutuhan keterkaitan tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjaga hubungan sosial yang baik dengan keluarga, teman, maupun rekan kerja. Ketika ketiga kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan memiliki kondisi emosional yang lebih stabil, merasa lebih puas terhadap kehidupannya, serta memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Izzati (2026), Dewi & Indrawati (2025), Fadhila & Satriansyah (2025), Kurnia & Widigdo (2021), N. K. D. P. Putri & Satrya (2025), Syahada *et al*. (2025), serta Zega & Zona (2024) yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, serta kualitas kehidupan kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung terciptanya kesejahteraan karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk pada industri transportasi pariwisata.

Dengan demikian, *work life balance* dapat dipandang sebagai faktor penting yang mendukung terciptanya *employee well-being* pada karyawan Semabu Hills Fast Boat. Semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin besar peluang terciptanya kesejahteraan yang berkelanjutan baik bagi individu maupun organisasi.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Motivation*

Work life balance merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk *employee motivation* karyawan Semabu Hills Fast Boat. Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan mereka menjalankan kedua peran tersebut secara lebih harmonis. Kondisi tersebut membantu karyawan menjaga energi, fokus, dan semangat dalam bekerja sehingga motivasi kerja dapat tetap terpelihara. Sebaliknya, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dapat dijaga dengan baik, karyawan berpotensi mengalami kelelahan fisik maupun psikologis yang dapat mengurangi dorongan dan antusiasme dalam menjalankan pekerjaan.

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, mayoritas karyawan Semabu Hills Fast Boat berada pada rentang usia 20–35 tahun dan memiliki masa kerja 1–3 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif yang cenderung memiliki berbagai aktivitas dan tanggung jawab baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Pada fase tersebut, kemampuan dalam mengelola kedua aspek kehidupan menjadi penting karena dapat memengaruhi kondisi fisik, emosional, dan semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Motivasi kerja karyawan tercermin dari adanya dorongan yang cukup baik untuk menjalankan pekerjaan, meskipun masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga belum sepenuhnya optimal karena sebagian karyawan masih merasakan bahwa kehidupan pribadi dapat memengaruhi efektivitas mereka saat bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan masih saling berkaitan, sehingga kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan keduanya menjadi faktor penting dalam mempertahankan motivasi kerja.

Perlu diperhatikan bahwa masih terdapat karyawan yang merasakan kelelahan akibat tuntutan kehidupan pribadi serta menghadapi ketidakjelasan terkait kondisi dan tuntutan pekerjaan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tekanan yang berasal dari kehidupan pribadi maupun lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Meskipun demikian, ketika karyawan mampu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki energi yang lebih besar untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor yang dapat membantu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena operasional Semabu Hills Fast Boat sebagai perusahaan jasa transportasi pariwisata menuntut karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis. Karyawan harus menyesuaikan diri dengan jadwal keberangkatan kapal, kondisi cuaca, serta kebutuhan pelayanan wisatawan yang dapat berubah sewaktu-waktu. Situasi tersebut mengharuskan karyawan mampu mengelola waktu, tenaga, dan peran yang dimiliki secara efektif agar tuntutan pekerjaan tidak menimbulkan konflik dengan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan tersebut dapat dipertahankan dengan baik, karyawan akan memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik sehingga mampu mempertahankan semangat, antusiasme, dan dorongan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa motivasi kerja akan meningkat ketika kebutuhan psikologis dasar individu berupa otonomi, kompetensi, dan keterkaitan dapat terpenuhi. Dalam konteks Semabu Hills Fast Boat, kebutuhan otonomi tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dan menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Kebutuhan kompetensi tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjalankan berbagai tanggung jawab secara efektif tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan. Sementara itu, kebutuhan keterkaitan tercermin dari kemampuan karyawan dalam menjaga hubungan sosial yang positif dengan keluarga, teman, maupun rekan kerja. Ketika ketiga kebutuhan psikologis tersebut terpenuhi, karyawan akan memiliki energi positif, rasa percaya diri, serta dorongan internal yang lebih kuat untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim & Bakri (2025), Munda & Gache (2024), Nugroho (2025), Pakiding *et al*. (2026), Pemayun & Riana (2025), Ramadhani & Ekowati (2024), Wahyudin *et al*. (2025), serta Yuliani & Widayati (2025) yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan semangat kerja, keterlibatan kerja, serta dorongan internal karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* tidak hanya berperan dalam menjaga kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi faktor penting dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan.

Dengan demikian, *work life balance* dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting yang mendukung terbentuknya *employee motivation* pada karyawan Semabu Hills Fast Boat. Semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin besar pula peluang terciptanya motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Pengaruh *Employee Motivation* terhadap *Employee Well-being*

Employee motivation merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk *employee well-being* karyawan Semabu Hills Fast Boat. Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan adanya dorongan dalam diri karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik, mencapai tujuan kerja, serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Dorongan tersebut membantu karyawan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan lebih positif sehingga mampu menciptakan kondisi psikologis dan emosional yang lebih baik. Sebaliknya, ketika motivasi kerja menurun, karyawan cenderung lebih mudah mengalami tekanan, kehilangan semangat kerja, dan mengalami penurunan kesejahteraan dalam menjalankan pekerjaannya.

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, mayoritas karyawan Semabu Hills Fast Boat berada pada rentang usia 20–35 tahun dengan masa kerja 1–3 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif yang masih memiliki keinginan untuk mengembangkan karier, meningkatkan kemampuan, serta memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas. Pada fase tersebut, motivasi kerja menjadi aspek yang penting karena dapat memengaruhi cara karyawan memandang pekerjaan, menghadapi tantangan, dan mempertahankan kondisi psikologis yang positif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kondisi *employee well-being* karyawan tercermin dari kemampuan mereka dalam mengatur jadwal kerja secara fleksibel serta menjaga komunikasi yang baik dengan keluarga maupun teman. Di sisi lain, masih terdapat karyawan yang merasakan ketidakjelasan terkait kondisi kerja dan tuntutan pekerjaan yang diterima. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan masih menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja, mereka tetap mampu mempertahankan hubungan sosial yang baik dan mengelola kehidupan pribadinya dengan cukup baik. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang membantu karyawan mempertahankan kesejahteraan dalam kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi.

Perlu diperhatikan bahwa ketidakjelasan mengenai kondisi kerja dan tuntutan pekerjaan masih dirasakan oleh sebagian karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ambiguitas yang dapat memengaruhi keyakinan dan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun demikian, motivasi kerja yang dimiliki karyawan tetap mampu menjadi sumber energi positif yang membantu mereka menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kejelasan mengenai kondisi kerja, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi salah satu upaya yang mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan secara lebih optimal.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena operasional Semabu Hills Fast Boat sebagai perusahaan jasa transportasi pariwisata menuntut karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis. Karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada wisatawan dengan menyesuaikan berbagai kondisi operasional seperti jadwal keberangkatan kapal, kondisi cuaca, dan kebutuhan pelanggan yang dapat berubah sewaktu-waktu. Situasi tersebut menuntut karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi agar tetap mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif. Ketika motivasi tersebut terjaga dengan baik, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, serta merasakan kepuasan dan kenyamanan yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kesejahteraan mereka juga dapat meningkat.

Temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri individu atau motivasi otonom mampu meningkatkan kesejahteraan secara lebih optimal dibandingkan motivasi yang hanya didasarkan pada tekanan eksternal. Dalam konteks Semabu Hills Fast Boat, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna dan sesuai dengan tujuan pribadinya. Kondisi tersebut memungkinkan terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar berupa otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan merasa lebih percaya diri, nyaman, puas, dan memiliki kondisi emosional yang lebih stabil sehingga kesejahteraan yang dirasakan juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinanti & Heng (2024), Hasyim & Bakri (2025) Herlina *et al*. (2025), Maulidiyah & Sidi (2024), Sebayang & Nurhaida (2022), Sherren & Indra (2025), Siddiqui (2024), serta Susetyo *et al*. (2025) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja, kondisi psikologis, serta kualitas kehidupan kerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berperan dalam mendorong kinerja, tetapi juga menjadi faktor penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja.

Dengan demikian, *employee motivation* dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting yang mendukung terciptanya *employee well-being* pada karyawan Semabu Hills Fast Boat. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula peluang terciptanya kesejahteraan yang berkelanjutan baik dalam aspek psikologis, emosional, maupun kehidupan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Well-being* dengan *Employee Motivation* sebagai Variabel Mediasi

Employee motivation berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana *work life balance* dapat meningkatkan *employee well-being* karyawan Semabu Hills Fast Boat. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki. Ketika karyawan mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang, mereka cenderung memiliki semangat, energi, dan dorongan kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut pada akhirnya membantu karyawan mencapai kesejahteraan yang lebih baik, baik secara psikologis, emosional, maupun dalam kehidupan kerjanya. Temuan ini menunjukkan pola mediasi sebagian komplementer (*complementary partial mediation*), yang mengindikasikan bahwa *work life balance* mampu meningkatkan *employee well-being* secara langsung sekaligus melalui peningkatan *employee motivation*.

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, mayoritas karyawan Semabu Hills Fast Boat berada pada rentang usia 20–35 tahun dengan masa kerja 1–3 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif yang memiliki berbagai tuntutan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Pada fase tersebut, kemampuan dalam menjaga keseimbangan antara kedua aspek kehidupan menjadi penting karena dapat memengaruhi semangat kerja sekaligus kesejahteraan yang dirasakan. Ketika karyawan mampu mengelola tuntutan tersebut secara seimbang, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dan lebih mampu mempertahankan kondisi psikologis yang positif.

Kondisi *work life balance*, *employee motivation*, dan *employee well-being* yang dimiliki karyawan menunjukkan adanya keterkaitan yang saling mendukung. Sebagian karyawan masih merasakan bahwa kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan yang memengaruhi efektivitas kerja, sementara sebagian lainnya masih menghadapi ketidakjelasan terkait kondisi dan tuntutan pekerjaan yang diterima. Meskipun demikian, karyawan tetap mampu menjaga hubungan sosial yang baik dengan keluarga maupun teman serta memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola waktu yang dimiliki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mempertahankan motivasi kerja ketika menghadapi berbagai tuntutan yang ada.

Perlu diperhatikan bahwa kelelahan yang berasal dari kehidupan pribadi serta ketidakjelasan terkait kondisi kerja masih menjadi tantangan yang dirasakan oleh sebagian karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang dapat mengurangi semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Namun demikian, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga dengan baik, karyawan cenderung memiliki energi dan dorongan kerja yang lebih tinggi untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Dorongan kerja tersebut kemudian membantu karyawan mempertahankan kondisi psikologis yang positif sehingga kesejahteraan yang dirasakan dapat meningkat secara lebih optimal. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu jalur penting yang memperkuat hubungan antara *work life balance* dan *employee well-being*.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena operasional Semabu Hills Fast Boat sebagai perusahaan jasa transportasi pariwisata menuntut karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis. Karyawan harus menyesuaikan diri dengan jadwal operasional, keberangkatan kapal, kondisi cuaca, dan kebutuhan pelayanan wisatawan yang dapat berubah sewaktu-waktu. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan apabila karyawan tidak mampu menjaga

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sebaliknya, ketika keseimbangan tersebut dapat dipertahankan, karyawan akan memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, sehingga mampu mempertahankan motivasi kerja dan menjalankan pekerjaannya dengan lebih nyaman. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendukung terciptanya kesejahteraan yang lebih baik bagi karyawan.

Temuan ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu memenuhi kebutuhan psikologis dasar individu berupa otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Dalam konteks Semabu Hills Fast Boat, kebutuhan otonomi tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dan menjalankan berbagai peran secara seimbang. Kebutuhan kompetensi tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara efektif, sedangkan kebutuhan keterkaitan tercermin dari kemampuan menjaga hubungan sosial yang positif dengan keluarga, teman, dan rekan kerja. Terpenuhinya ketiga kebutuhan psikologis tersebut akan meningkatkan motivasi kerja yang berasal dari dalam diri individu, sehingga karyawan memiliki dorongan internal yang lebih kuat dalam bekerja. Motivasi kerja tersebut kemudian mendorong terciptanya kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, dan kondisi emosional yang lebih positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal *et al*. (2022), Febrianti & Handayani (2022), Mutsaqqof & Suyoto (2026), Nawawi *et al*. (2025), Teneng *et al*. (2024), serta Wedadjati & Helmi (2022) yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan bagaimana *work life balance* dapat memberikan manfaat yang lebih besar terhadap kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian, *employee motivation* dapat dipandang sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara *work life balance* dan *employee well-being* pada karyawan Semabu Hills Fast Boat. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar dorongan kerja yang terbentuk dalam diri mereka, sehingga kesejahteraan yang dirasakan juga akan meningkat secara lebih optimal baik dalam kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi. Pola mediasi sebagian komplementer (*complementary partial mediation*) yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *employee motivation* bukan satu-satunya jalur yang menjelaskan hubungan antara *work life*

balance dan *employee well-being*, namun keberadaannya mampu memperkuat pengaruh tersebut sehingga peningkatan kesejahteraan karyawan dapat dicapai secara lebih optimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa work life balance berperan positif dalam meningkatkan employee well-being karyawan Semabu Hills Fast Boat. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan mereka. Selain itu, employee motivation juga terbukti berperan positif dalam meningkatkan employee well-being, sehingga karyawan dengan motivasi kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa work life balance berperan dalam meningkatkan employee motivation, yang berarti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu mendorong semangat serta motivasi karyawan dalam bekerja. Lebih lanjut, employee motivation terbukti memediasi hubungan antara work life balance dan employee well-being dengan pola complementary partial mediation, yang menunjukkan bahwa work life balance tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting dalam menciptakan karyawan yang lebih termotivasi sekaligus memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adillah, S. (2024). Kesejahteraan pegawai dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Journal of Science Education and Management Business, 3*(1), 84–102. https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.279

Agustian, P., Fadli, H. M., Faturahman, M. F., & Sunimah. (2025). The influence of work-life balance, workload and burnout on employee performance in PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 8*(1), 730–746.

Akbar, F. M., & Zona, M. A. (2025). The influence of work-life balance on employee well-being mediated by job stress. *Jurnal Sejarah Pendidikan dan Humaniora, 9*(1), 84–93. https://doi.org/10.36526/santhet.v9i1.4982

Alfina, I., & Najwa, S. S. (2024). Hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan pengaturan kerja fleksibel pada ibu bekerja di Perusahaan X. *Indonesia Journal of Psychological Studies, 2*(1), 1–11.

Andriani, S., Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Sains Student Research, 2*(4), 730–739.

Anggraini, R. F., & Izzati, U. A. (2026). The relation between work-life balance and employee well-being among employees. *Gibatik Journal, 5*(2), 619–632.

Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: A systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal, 10*(1), 1–18. https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w

Bocean, C. G., Popescu, L., Varzaru, A. A., Avram, C. D., & Iancu, A. (2023). Work-life balance and employee satisfaction during COVID-19 pandemic. *Sustainability, 15*, Article 11631. https://doi.org/10.3390/su151511631

Cheliasih, N. K. S., & Riana, I. G. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 13*(3), 450–469. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i03.p05

Darmawan, S. A. (2023). Pengaruh work life balance terhadap employee well-being pada guru SLB. *Jurnal Riset Psikologi (JRP), 3*(2), 131–138. https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952

Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra, 5*(1), 23–30. https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.141

Sifa, M., Muafi, & Madya, F. (2025). The effects of well-being and work motivation on service quality: The mediating role of job satisfaction. *Review Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis, 5*(2), 543–558. https://doi.org/10.35912/rambis.v5i2.6381

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Sujarweni, W. V., & Utami, R. L. (2025). *The guide book of SPSS: Cara mudah dan cepat mengolah data penelitian dengan SPSS* (S. A. [Ed.], 3rd ed.). Anak Hebat Indonesia.

Susetyo, A. A., Sukmawan, K. I., & Sulistiyowati, L. H. (2025). Do well-being and job motivation impact job emotions and Herzberg's two-factor theory. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 14*(1), 52–61. https://doi.org/10.32639/tvrcef59

Syahada, L. E., Suhardi, & Firdaus, R. (2025). The effect of work-life balance, work stress, and workload on employee performance with organizational support as moderation variables. *Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, 5*(2), 264–276. https://doi.org/10.35877/454RI.daengku3813

Teneng, A. M., Mbebeb, F. E., Minba, T. D., & Ubebah, G. (2024). The mediating role of motivation on work-life balance and employee well-being in Bamenda, North-West Region of Cameroon. *Journal Innovations, 77*(1), 996–1018.

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science, 41*(4), 213–226. https://doi.org/10.1037/a0015167

Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi, 6*(1), 110–131. https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802

Wako, G. D. (2025). The effect of employee motivation on organizational performance within the unique context of Guchi Woreda in Ethiopia. *Science Journal of Business and Management, 13*(3), 209–227. https://doi.org/10.11648/j.sjbm.20251303.15

Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi kepuasan karyawan berbasis Herzberg's two factors motivation theory. *Journal Management, Business, and Accounting*, *21*(3), 246–262. https://doi.org/10.33557/mbia.v21i3.1777

Wijaya, P. D. G. K., & Suwandana, I. G. M. (2022). The role of job satisfaction, work-life balance on the job performance of female nurses at local general hospital. *European Journal of Business and Management Research, 7*(1), 208–212. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268

Winiarska, D. M., Bereś, A., & Drzewiecki, J. (2025). Employee experience and well-being at work: From theoretical considerations to practical investigations. *Health Psychology Report, 13*(4), 303–316.

Yuliani, R., & Widayati, C. (2025). The effect of work-life balance and workload on employee performance with motivation as a mediating variable. *Journal Economic Business Innovation, 2*(1), 125–144. https://doi.org/10.69725/jebi.v2i1.250

Zailani, R., & Artanto, A. H. (2024). Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP (JES), 9*(1), 16–25. https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193

Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10*(4), 1417–1435.

Zega, E. A., & Zona, M. A. (2024). The influence of work-life balance on psychological well-being moderated by satisfaction with coworkers in Gen Z employees in startup companies in Padang City. *International Journal of Economics and Management Research, 3*(3), 144–157. https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i3.412

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Erratum: Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior, 37*, 645–647. https://doi.org/10.1002/job.2033