

Pengaruh Grit Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh *Work-Life Balance* Pada ASN

Ghina Yaniar Syafitri¹

Abstract

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. *Grit* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Individu dengan *grit* yang tinggi akan mencapai kepuasan kerja. *Grit* dapat meningkatkan *work-life balance*, WLB yang baik akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh *grit* terhadap kepuasan kerja yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan dimediasi oleh *work-life balance*. Subjek adalah ASN di Aceh dengan usia 20 – 60 tahun dan lama kerja minimal 2 tahun. Data diukur menggunakan skala kepuasan kerja, *Grit scale (Grit-s)*, *Work-Life Balance Scale*. Analisis mediasi dilakukan melalui Proses Model 4 dari Hayes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *grit* terhadap kepuasan kerja terjadi secara langsung ($\beta = 0.636$; $p < 0.001$), maupun tidak langsung dengan dimediasi oleh *work-life balance* ($\beta = 0.246$, LLCI = 0.064, ULCI = 0.124). Selanjutnya, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *grit* dengan *work-life balance* ($\beta = 0.685$; $p < 0.001$) dan *Work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja ($\beta = 0.359$; $p < 0.001$).

Keywords

Kepuasan kerja, *Grit*, *Work-life Balance*, ASN

1 Pendahuluan

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Irma & Yusuf, 2020). Setiap individu yang bekerja berharap untuk memperoleh kepuasan kerja, salah satunya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi atau instansi (Achmad & Siolemba, 2021), serta penting untuk keberhasilan birokrasi pemerintah (Rahman et al., 2019).

Pembangunan pemerintahan dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Seorang pegawai diharapkan berperan dalam menciptakan pola tata kerja dalam melaksanakan kegiatan kedinasan dan mampu menyelesaikan segala permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah (Habba et al., 2017).

Hasil penelitian oleh Lisnawati & Putra (2017) menyatakan bahwa indikator kompensasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai BKPP di Aceh. Dengan demikian, BKPP Aceh harus mampu meningkatkan indikator tersebut agar pegawai mendapatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Syahputra (2019) rendahnya kepuasan kerja disebabkan gaji yang diterima subjek tidak

sesuai dengan pekerjaan mereka, dikarenakan resiko dan tanggung jawab yang di pegang lebih besar. Dilanjut oleh Imelda (2019) bahwa faktor kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh sedikitnya kesempatan untuk promosi jawabatan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah pendekatan yang berawal dari sebuah kepekaan individu pada pekerjaan serta lingkungan kerja mereka dan sejauh mana menikmati pekerjaannya (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017). Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Upaya meraih kepuasan kerja dianggap sangat penting bagi individu maupun organisasi. Saat individu tidak mencapai kepuasan kerja, cenderung memperburuk kinerja dan lingkungan pekerjaan (Dousin et al., 2021). Kepuasan kerja yang rendah membuat individu tidak dapat mengendalikan perilaku negatif. Individu menjadi tidak produktif, cenderung melakukan tindakan korupsi, pencurian dan perusakan. Selain itu, dapat mengganggu kebahagiaan, kesehatan psikologis dan kualitas kehidupannya (Dhamija et al., 2019).

Unsur - unsur yang menciptakan individu tidak mencapai puasan kerja adalah kebijakan yang buruk, merasa tidak aman, hubungan yang buruk dengan atasan dan karyawan, kondisi kerja yang tidak fleksibel dan gaji yang rendah

¹ University of Muhammadiyah Malang

Korespondensi:

Syafitri, University of Muhammadiyah Malang
Email: ghinayaniar@gmail.com

(Jong *et al.* , 2017). Membahas kepuasan kerja tidak hanya merupakan imbal pendapatan atau gaji, namun bagaimana agar dapat mencapai kerja yang baik dan bermakna. Saat individu memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka individu tersebut tidak merasa bahagia dan tidak nyaman di tempat kerja (Shaikh *et al.* , 2019).

Karakteristik internal yang dapat berdampak pada kepuasan kerja antara lain kepribadian, jenis kelamin, pekerjaan, lingkungan sekitar, dan tingkat pendidikan. Gaji, kualitas kerja, prospek promosi, kondisi kerja, moral karyawan, dan koneksi ke manajemen adalah pertimbangan ekstrinsik lainnya (Satriani *et al.* , 2021). Stres kerja dan beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Dhini , 2010), *grit* (Gustari & Widodo , 2021; Ion *et al.* , 2017; Dugan *et al.* , 2019; ?; Danner *et al.* , 2020), *burn out* (Robinson *et al.* , 2019; Diego *et al.* , 1841; Alrawashdeh *et al.* , 2021), kompensasi (Rahman *et al.* , 2019) dan kepemimpinan (Habba *et al.* , 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kepribadian *grit* (Gustari & Widodo , 2021). Salah satu variabel non kognitif yang telah menerima perhatian luas dan telah secara luas disebut-sebut sebagai prediktor penting dari sebuah keberhasilan adalah sifat kepribadian yang disebut sebagai *grit* (Duckworth , 2017). *Grit* yaitu ketekunan serta gairah jangka panjang. Bukan hanya ketangguhan dalam menghadapi kegagalan, tetapi juga memiliki komitmen mendalam yang membuat individu tetap setia selama bertahun-tahun. Duckworth & Eskreis-Winkler (2015) berpendapat bahwa *grit* sama baiknya atau bahkan merupakan prediktor kesuksesan yang lebih baik daripada kemampuan kognitif.

Penelitian yang dilakukan oleh Dugan *et al.* (2019) mengenai kinerja tenaga penjual dan kepuasan kerja dalam konteks penjualan business-to-business (B2B). *Grit* telah terbukti secara signifikan berpengaruh positif dengan kepuasan kerja pada tenaga penjual (Dugan *et al.* , 2019). Penelitian lain juga dilakukan mengenai hubungan *grit* dengan kepuasan kerja pada guru panti asuhan. Hasil yang ditemukan bahwa *grit* juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Lee *et al.* , 2021). Dilanjut dengan penelitian Hwang & Lee (2020), *grit* dan kepuasan kerja berkorelasi positif pada 234 guru pengasuhan anak di Korea. Tingkat *grit* yang lebih tinggi berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Danner *et al.* , 2020). Orang dengan tingkat *grit* yang tinggi lebih termotivasi dan bekerja lebih keras, mereka harus mampu mengatasi kesulitan, tetap fokus pada tujuan, dengan demikian akan mencapai keberhasilan (Credé *et al.* , 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Jeong & Jung (2020) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *grit* rendah akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya (*work-life balance*). WLB adalah keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merasa nyaman dengan pekerjaan dan keluarga (Dousin *et al.* , 2021). WLB yang lebih baik tidak hanya menumbuhkan kepuasan kerja, kinerja pekerjaan, dan komitmen organisasi, tetapi juga kepuasan hidup dan keluarga (Gragnano *et al.* , 2020). WLB sangat penting untuk kreativitas, produktivitas, dan pekerjaan yang lebih baik (Haider *et al.* , 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gustari & Widodo (2021) bahwa *grit* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja, yang artinya korelasi antar dua variabel lemah dan sebagian besar dipengaruhi oleh variabel lain. Peneliti berasumsi bahwa WLB merupakan peran variabel mediasi yang menghubungkan *grit* dengan kepuasan kerja. Pada penelitian lain, WLB menjadi variabel mediator, antara lain dalam studi oleh (Tasdelen-Karckay & Bakalin , 2017) bahwa WLB memediasi hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan hidup. Selain itu WLB juga memediasi hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja (Maniannan , 2019).

WLB yang baik tidak hanya menumbuhkan kinerja pekerjaan, komitmen organisasi, kepuasan hidup dan keluarga, namun dapat mencapai kepuasan kerja (Gragnano *et al.* , 2020). WLB yang tinggi dapat mengurangi kelelahan emosional individu, dan niat mereka untuk berhenti dari pekerjaannya. Manfaat bagi pemberi kerja dapat mencakup hasil karyawan dan organisasi yang lebih baik, seperti komitmen, motivasi, retensi bakat, dan niat keluar dari pergantian karyawan (Dousin *et al.* , 2021). Selain itu, WLB sangat penting untuk kreativitas, produktivitas, dan pekerjaan yang lebih baik (Haider *et al.* , 2018).

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti berasumsi bahwa pengaruh *grit* terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh WLB. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah *grit* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, serta bagaimana peran mediasi WLB terhadap *grit* dan kepuasan kerja. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberi informasi dan menjadi referensi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Manfaat praktis penelitian ini sebagai studi yang akan memberikan acuan bagi organisasi untuk memberdayakan karyawan secara lebih efektif.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan metode non eksperimen. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang sistematis dan membuat pernyataan tujuan menjadi jelas serta membuat pertanyaan dan hipotesis penelitian yang spesifik, terukur dan dapat diamati (Creswell , 2012). Peneliti mengukur variabel dengan menggunakan perhitungan statistik tertentu, sehingga akan diperoleh hasil seberapa besar pengaruh antar variabel sekaligus menguji tingkat signifikansinya. Penelitian ini ingin mengetahui peran WLB dalam memediasi pengaruh *grit* pada kepuasan kerja.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari 162 pegawai ASN di Aceh, rentang usia 20 hingga 60 tahun dan minimal 2 tahun menjabat sebagai ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, yaitu pemilihan subjek berdasarkan keinginan dan kesukarelaan subjek untuk mengisi kuesioner penelitian. Jumlah subjek yang diperoleh sebanyak 162, mayoritas adalah perempuan 58.6%. Masa kerja didominasi oleh ASN dengan masa kerja dua tahun sebanyak 52. Sebagian besar subjek berada pada rentang usia 20-30 tahun yaitu 63 pegawai.

174 Instrumen Penelitian

175 Instrumen yang digunakan dalam penelitian yakni skala
176 kepuasan kerja, skala *grit* (*Grit-s*) dan skala *work life balance*.
177 *Variabel* kepuasan kerja diukur menggunakan skala kepuasan
178 kerja oleh Robbins & Judge (2008) Terdiri dari lima faktor
179 : pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi,
180 pengawasan dan rekan kerja. Skala terdiri dari 20 item
181 yang disusun menggunakan skala likert dengan 4 alternatif
182 jawaban “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat
183 tidak setuju”. Contoh item “secara umum saya puas dengan
184 pekerjaan ini”. Kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki
185 reliabilitas sebesar 0,949 yang artinya skala ini reliabel dan
186 terbukti dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja.

187 Selanjutnya, variabel *grit* diukur menggunakan *Grit scale*
188 (*Grit-s*) yang dikembangkan oleh Duckworth (2017) dan
189 diterjemahkan dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia oleh
190 peneliti. *Grit* terdiri dari dua dimensi yaitu ketekunan usaha
191 dan konsistensi minat. Skala ini memiliki 12 item dengan
192 menggunakan skala likert yang terdiri dari 4 jawaban, poin
193 1 berarti “sangat sesuai” dan poin 4 berarti “sangat tidak
194 sesuai”. Contoh pernyataan item “minat saya berubah dari
195 tahun ke tahun”. *Grit* dalam penelitian ini memiliki reliabilitas
196 sebesar 0,851 yang artinya skala ini reliabel dan terbukti dapat
197 digunakan untuk mengukur *grit*.

198 Sedangkan skala *work life balance* disusun oleh Fisher
199 & Layte (2002) yang terdiri dari 9 item. WLB terdiri dari
200 tiga aspek, yaitu, gangguan pekerjaan dengan kehidupan
201 pribadi, gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, dan
202 pekerjaan/kehidupan pribadi. WLB ini memakai skala likert
203 dengan 4 alternatif jawaban “sangat setuju”, “setuju”, “tidak
204 setuju”, dan “sangat tidak setuju”. Reliabilitas pada penelitian
205 ini sebesar 0,886 yang artinya terbukti dapat digunakan untuk
206 mengukur WLB.

207 Prosedur Penelitian

208 Penelitian ini diawali dengan melakukan persiapan, yang
209 terdiri dari mempersiapkan instrumen penelitian dan
210 menerjemahkan instrumen penelitian. Tahap kedua adalah
211 pelaksanaan, penyebaran skala penelitian berupa link yang
212 di unggah melalui sosial media kepada subjek yang sudah
213 ditentukan yaitu ASN di Aceh. Pengumpulan data berupa
214 penyelesaian kuesioner secara online melalui google form
215 terkait laporan diri, data pribadi dan demografis yang
216 berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya peserta diharuskan
217 mengisi kuesioner terkait skala penelitian yang berisi tentang
218 pernyataan-pernyataan dengan memilih satu dari beberapa
219 alternatif jawaban yang tersedia. Tahap ketiga adalah
220 melakukan uji reliabilitas pada skala. Tahap terakhir yaitu
221 skoring dan analisa data, dimana setelah data didapatkan,
222 dilakukan penilaian yang kemudian data tersebut akan
223 dianalisa menggunakan SPSS stasistic.

224 Teknik Analisis Data

225 Pendekatan analisis *Mediation Regression Analysis* (MRA)
226 digunakan untuk melakukan analisis penelitian dengan
227 menggunakan metode statistik. MRA adalah suatu metode
228 untuk menguji moderator dan mediator dengan menggunakan
229 regresi linier yang memasukkan item perkalian dua atau lebih
230 pada variabel independen (Hayes, 2013). Hal ini dimaksudkan
231 untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel mediasi

(*Work-life balance*) terhadap variabel dependen (*grit*) dan
variabel indenpenden (kepuasan kerja).

234 Hasil Penelitian

235 Uji Asumsi Klasik

236 Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas pada
237 *Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil uji normalitas menunjukkan
238 nilai signifikansi pada *grit* dan kepuasan kerja sebesar 0.070,
239 sedangkan *work-life balance* sebesar 0.057. Artinya data
240 dalam penelitian ini berdistribusi normal ($p > 0.05$).

241 Deskriptif Variabel Penelitian

242 Berdasarkan hasil analisa deskriptif yang telah dilakukan,
243 diperoleh hasil nilai rata-rata dan standar deviasi (SD) pada
244 masing – masing variabel.

245 Hasil kategorisasi skala kepuasan kerja, menunjukkan rata-
246 rata subjek memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan
247 interval ($3.02 < X$). Selanjutnya, variabel *Work-life balance*
248 subjek rata – rata berada di kategori *work-life balance* yang
249 sedang dengan interval ($1.91 < X < 2.89$). Sedangkan, pada
250 variabel *grit* rata-rata subjek memiliki *grit* yang rendah ($X <$
251 2.08).

252 Uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa terdapat
253 hubungan yang signifikan antar variabel. Variabel *grit*
254 berkorelasi positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan
255 kerja ($r = 0.713$; $p = 0.000$). Selanjutnya, *grit* memiliki
256 hubungan yang signifikan dengan *work-life balance* ($r = 0.573$;
257 $p = 0.00$). Adapun variabel *work-life balance* berhubungan kuat
258 dan signifikan pada kepuasan kerja ($r = 0.642$; $p = 0.00$). Hasil
259 ini menegaskan tidak adanya *multicollinierity* ($R > 0.80$) antar
260 variabel.

261 Uji Hipotesis

262 Uji hipotesis mediasi dilakukan dengan menggunakan analisa
263 process by Hayyes dengan teknik *mediated regression*
264 *analysis*. Berikut tabulasi hasil analisa: *Grit* secara langsung
265 dapat mempengaruhi kepuasaan kerja dengan nilai sebesar (β
266 $= 0.636$; $p = 0.000$), artinya semakin tinggi *grit* pada ASN,
267 maka semakin tinggi kepuasaan kerjanya.

268 Syarat terjadinya mediasi adalah hubungan antara *grit*
269 dengan WLB dan hubungan WLB dengan kepuasan kerja
270 harus signifikan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan
271 adanya hubungan positif yang signifikan antar variabel
272 tersebut. Penelitian ini telah membuktikan adanya hubungan
273 *grit* dengan *work-life balance* karyawan ($\beta = 0.685$; $p =$
274 0.000). Selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan
275 yang signifikan antara WLB dengan Kepuasan kerja ($\beta =$
276 0.359 ; $p = 0.000$). Berdasarkan analisa yang telah dilakukan
277 menunjukkan kedua syarat tersebut diterima.

278 WLB dapat menjadi memediasi pengaruh *grit* terhadap
279 kepuasan kerja. Peran mediasi dalam penelitian ini adalah
280 mediasi parsial, artinya *grit* mempengaruhi secara langsung
281 maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui *work-*
282 *life balance*.

283 Diskusi

284 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran
285 *work-life balance* dalam memediasi pengaruh *grit* terhadap

Tabel 1. Mean, Standar Deviasi, dan Hubungan Variabel (N = 100)

Variabel	SD	M	1	2	3
<i>Grit</i>	0.42	2.59	1		
Kepuasan Kerja	0.52	2.58	0.718**	1	
<i>Work-Life Balance</i>	0.49	2.42	0.573**	0.642**	1

Catatan: N=162;**P < 0.01

kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini membuktikan ada pengaruh yang signifikan grit terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki *grit* tinggi maka kepuasan kerjanya juga tinggi sebagaimana penelitian dari Hwang & Lee (2020), Menurunnya tingkat *grit* mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Memahami kepuasan kerja menjadi penting karena berkaitan dengan kesejahteraan, dalam hal ini individu membutuhkan grit dalam dirinya untuk mencapai kepuasan kerja.

Adanya peningkatan *grit*, yang meliputi: konsistensi minat (kecenderungan individu untuk menjaga komitmen dan mempertahankan fokus untuk menyelesaikan tujuan dan tugas jangka panjang.) dan ketekunan usaha (kecenderungan untuk mencapai tujuan dalam jangka panjang dengan upaya berkelanjutan meskipun ada hambatan dan kemunduran) (Duckworth & Eskreis-Winkler, 2015). Dapat berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja yang diwujudkan dalam pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, pengawasan, dan rekan kerja Robbins & Judge (2011). Temuan ini konsisten dan mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dugan et al. (2019), Gustari & Widodo (2021), menyatakan bahwa *grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis membuktikan *work-life balance* memediasi *grit* terhadap kepuasan kerja. Syarat dari adanya peran mediasi adalah pengaruh *grit* terhadap *work-life balance* dan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja harus signifikan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kedua syarat tersebut diterima. Artinya, peran *work-life balance* sebagai mediasi dapat ditunjukkan pada penelitian ini.

Selama menjadi ASN, pegawai merasakan pentingnya posisi yang ditempati, mendapatkan gaji yang sesuai dan memiliki kesempatan promosi. Selain itu, pegawai juga mendapatkan pengarahan dari atasan, serta didukung oleh hubungan baik dengan rekan kerja sehingga mencapai kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan faktor kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2011), bahwa kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh faktor tersebut.

Terdapat keterkaitan antara grit, *work-life balance* serta kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki *grit* tinggi ditandai dengan ketekunan usaha dan konsistensi minta yang tinggi (Duckworth & Eskreis-Winkler, 2015). Pegawai yang mendapat skor lebih tinggi dalam *grit*, lebih optimis dalam menghadapi situasi atau kejadian buruk sebagai tantangan, bukan menjadikannya sebagai kegagalan. Pegawai dengan nilai *grit* yang lebih tinggi biasanya menerima kondisi mereka saat ini (Jeong & Jung, 2020), dan tidak membiarkan kesulitan menghalangi tujuan mereka, yaitu karir dan kehidupannya (Rebordao, 2020). Dengan *grit* yang tinggi, maka dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (WLB) sehingga dapat mencapai kepuasan kerja.

WLB pada ASN di Aceh termasuk dalam kategori tinggi, dimana pekerjaan tidak mempengaruhi kehidupan pribadi pegawai. Sebaliknya, mereka tidak membawa masalah pribadi dalam pekerjaan. Kehidupan pribadi pegawai cukup untuk meningkatkan performa dalam pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan aspek WLB pada teori, dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Fisher & Layte, 2002), sehingga mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma & Yusuf (2020), *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja memiliki nilai positif dan kuat. *Work-life balance* penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mampu membuktikan bahwa *work-life balance* dapat memediasi pengaruh *grit* terhadap kepuasan kerja. Adanya *work-life balance*, *grit* pada ASN dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu, belum banyak penelitian yang meneliti tentang topik ini. Penelitian terdahulu menguji pengaruh *grit* terhadap kepuasan kerja menggunakan mediator lain. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan yaitu kurang spesifiknya populasi penelitian sehingga pemilihan sampel terlalu luas, dan subjek terlalu homogen sehingga tidak dapat mewakili seluruh populasi.

Kesimpulan Dan Implikasi

Dapat disimpulkan dari hasil analisis data maka hipotesis penelitian dapat diterima. ASN dengan *grit* yang tinggi, maka WLB pada ASN juga tinggi sehingga kepuasan kerja tinggi. Implikasi penelitian ini menjaga komitmen dan mempertahankan fokus pencapaian tujuan meskipun ada hambatan. Apabila *grit* pada pegawai tinggi serta WLB yang seimbang, maka besar kemungkinan untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

References

- Achmad, M., & Siolomba Patiro, S. P. (2021). Servant Leadership, Job Demands, dan Kepuasan Kerja dalam Perspektif Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Aparatur*, 5(1), 56–79. <https://doi.org/10.52596/ja.v5i1.100>
- Allen, R. E., Kannagara, C., & Carson, J. (2021). True grit: How important is the concept of grit for education? a narrative literature review. *International Journal of Educational Psychology*, 10(1), 73–87. <https://doi.org/10.17583/IJEP.2021.4578>
- Alrawashdeh, H. M., Al-tammemi, A. B., Alzawahreh, M. K., & Al-tamimi, A. (2021). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. 1–18.

- Bauwens, R., Muylaert, J., Clarysse, E., Audenaert, M., & Decramer, A. (2020). Computers in Human Behavior Teachers' acceptance and use of digital learning environments after hours: Implications for work-life balance and the role of integration preference. *Computers in Human Behavior*, 112(January), 106479. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106479>
- Bhatnagar, S. (2015). Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management Technology: An Analysis Of Work-life Balance Among Male and Female IT Professional in Pune. *Journal of Human Resources Management Research*, 4(1). <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.7.3.813>
- Calvecchio, T. M. (2018). Promoting retention among urban educators: The relationship of grit, job satisfaction, and cultural competence on the length of service of regular and special education teachers in an urban district. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 78(9-A(E)). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2017-29363-017&%0AAlang=de&site=ehost-live>
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492–511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research* (4th ed). Pearson.
- Danner, D., Lechner, C. M., & Rammstedt, B. (2020). A cross-national perspective on the associations of grit with career success. *Compare*, 50(2), 185–201. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1617110>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Dhini, Rama Dhanita. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Diego, J., Omar, A., & Salessi, S. (1841). From Organizational Justice Perceptions to Turnover Intentions: The Mediating Effects of Burnout and Job Satisfaction. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i3.1490>
- Dousin, O., Collins, N., Bartram, T., & Stanton, P. (2021). The relationship between work-life balance, the need for achievement, and intention to leave: Mixed-method study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(3), 1478–1489. <https://doi.org/10.1111/jan.14724>
- Duckworth, Angela L., & Eskreis-Winkler, L. (2015). Grit. *International Encyclopedia of the Social Behavioral Sciences: Second Edition*, 10, 397–401. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26087-X>
- Duckworth, Angela Lee. (2017). Book Review Grit: The Power of Passion and Perseverance. 6(3), 55–57.
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2019). Gritting their teeth to close the sale: the positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 39(1), 81–101. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1489726>
- Fisher, K., & Layte, R. (2002). Measuring work-life balance and degrees of sociability: A focus on the value of time use data in the assessment of quality of life. Working Paper of the European Panel Analysis Group, 32.
- Gragano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Gustari, I., & Widodo, W. (2021). The power of grit on lecturer's job satisfaction through affective commitment. 9(2), 218–225.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2013). Outcomes Of Work-Life Balance? Ce O? Job Satisfaction?, Life Satisfaction? A'D Me? Tal Health: A Study Across Several Cultures. 1–36.
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. 07(01), 52–64.
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work-life balance and employee job performance: The role of psychological well-being and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Halcomb, E., Ashley, C., James, S., & Smyth, E. (2018). Employment conditions of Australian primary health care nurses. *Collegian*, 25(1), 65–71. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2017.03.008>
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. Statistical Horizons.
- Herzberg, F. H., Mausner, B., & Snyderman, B. S. (2017). The Motivation to Work.
- Hwang, Y. K., & Lee, C. S. (2020). The Relationship Between Organizational Incivility And Job Satisfaction Of Child-Care Teachers: The Multiple Mediating Effect Model Of Job Stress, Psychological Burnout, And Grit. 7(19), 8308–8318.
- Imelda, C. (2019). Pengaruh motivasi, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas kesehatan kabupaten aceh tamiang. Tesis.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach — The Millennium University Journal. *The Millennium University Journal*, 1(December), 90–103. <http://www.themillenniumuniversity.edu.bd/journal/index.php/TMUJ/article/view/10>
- Ion, A., Mindu, A., & Gorbănescu, A. (2017). Grit in the workplace: Hype or ripe? Personality and Individual Differences, 111(June), 163–168. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.012>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 8. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Jeong, E., & Jung, M. R. (2020). Effect of Work-life Balance, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout on Grit of Clinical Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial*, 21(3), 438–446. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202009759222449.page>
- Jong, D. De, Grundmeyer, T., & Yankey, J. (2017). Identifying and addressing themes of job dissatisfaction for secondary principals. *School Leadership & Management*, 0(0), 1–18. <https://doi.org/10.1080/13632434.2017.1338253>
- Lechner, C., Danner, D., & Rammstedt, B. (2019). Grit (effortful persistence) can be measured with a short scale, shows little variation across socio-demographic subgroups, and is associated with career success and career engagement. 1–29.

- 504 Lee, M. H., Hwang, Y. K., & Lee, C. S. (2021). The Effect of
505 Job Stress, Emotional Commitment, and Job Satisfaction on
506 Child-care Center Teachers' Turnover Intention: The Moderated
507 Mediation Effect of Grit. *08(02)*, 1570–1584.
- 508 Lisnawati, Musnadi, S., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh
509 Kompensasi Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja
510 Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan
511 Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Aceh.
512 Perspektif Manajemen Dan Perbankan, *8(3)*, 1–18.
- 513 Manivannan, A. S. R. (2019). Mediating Effect of Work-Life Balance
514 between Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on
515 Emotional Intelligence of Mystery Shopping Professionals.
516 *SEISENSE Journal of Management*, *2(4)*, 14–34. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i4.160>
- 517 Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2016). Development and validation
518 of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures.
519 *Cogent Social Sciences*, *2(1)*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1237003>
- 520 Rahman, R. A., Purwanti, R. S., Faruk, M., Ekonomi, F., Galuh, U.,
521 Position, P. F., Competence, P. F., & Kerja, K. (2019). Pengaruh
522 kompensasi dengan konsep. *1(4)*, 60–74.
- 523 Rebordao, A. B. N. (2020). Remote Work and Wellbeing: The
524 role of Grit During Covid-19 Outbreak [Portuguese Catholic
525 University]. In Dissertation Abstracts International Section
526 A: Business and economics (Vol. 7, Issue 1). [https://www.
527 researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/
528 link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/
529 Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/4185762](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/4185762)
- 530 Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2008). *Organizational*
531 *Behavior*. 1–18.
- 532 Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational*
533 *Behavior* (S. Yagan (ed.); 15th ed.). Pearson.
534 [https://www.researchgate.net/publication/269107473_
535 What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/
536 download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/
537 Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-
538 asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/
539 stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- 540 Robinson, O. P., Bridges, S. A., Rollins, L. H., & Schumacker,
541 R. E. (2019). A study of the relation between special
542 education burnout and job satisfaction. [https://doi.org/10.
543 1111/1471-3802.12448](https://doi.org/10.1111/1471-3802.12448)
- 544 Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi,
545 Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
546 *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2(1)*, 1–15.
547 <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- 548 Satriani, A., Yulianti, O., & Prawitasari, A. (2021). The Effect
549 of Organizational Commitment and Job Satisfaction on the
550 Performance of the State Civil Apparatus on the National
551 Land Agency Bengkulu Province Pengaruh Komitmen
552 Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur
553 Sipil Negara pada Badan Pe. *1(4)*, 425–432.
- 554 Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). The Impact of
555 Job Satisfaction and Job Dissatisfaction on Herzberg Theory:
556 A Case Study of Meezan Bank Limited and National Bank
557 Limited. *International Journal of Business and Social Science*,
558 *10(6)*, 143–147. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n6p16>
- 559 Shi, L., Sun, J., Wu, X., Wei, D., Chen, Q., Yang, W., Chen,
560 H., & Qiu, J. (2018). Brain networks of happiness: Dynamic
561 functional connectivity among the default, cognitive and
562 salience networks relates to subjective well-being. *Social
563 Cognitive and Affective Neuroscience*, *13(8)*, 851–862. <https://doi.org/10.1093/scan/nsy059>
- 564 Syahputra, I. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan
565 Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor
566 BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Tesis. [http://repository.
567 umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2242/](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2242/)
- 568 Tang, X., Wang, M., Guo, J., & Salmela-aro, K. (2019).
569 Building Grit: The Longitudinal Pathways between Mindset,
570 Commitment, Grit, and Academic Outcomes. *Journal of Youth
571 and Adolescence*, 850–863. [https://doi.org/10.1007/s10964-
572 019-00998-0](https://doi.org/10.1007/s10964-019-00998-0)
- 573 Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating
574 effect of work–life balance on the relationship between
575 work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal
576 of Career Development*, *26(1)*, 3–13. [https://doi.org/10.1177/
577 1038416216682954](https://doi.org/10.1177/1038416216682954)
- 578 Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical
579 Concept Of Job Satisfaction - A Study. *International Journal
580 of Research -GRANTHAALAYAH*, *5(6)*, 464–470. [https://doi.
581 org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057](https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057)
- 582 Yadav, R. K., & Dabhade, N (2014). Work-Life Balance and
583 Job Satisfaction among the Working Women of Banking
584 and Education Sector - A Comparative Study. *International
585 Letters of Social and Humanistic Sciences*, *21*, 181–201. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.21.181>