Jurnal Ilmiah ZONA PSIKOLOGI Universitas Batam

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321

http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN BP BATAM

Widia Lestari[1], Alifah Zahra Zhafirah[2], Azriya Shabila Ainunnahr[3], Agelia Saputri[4]

*email korespodensi: 102222010@univbatam.ac.id

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Batam

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap *job satisfaction* pada petugas pemadam kebakaran BP Batam, yang bekerja dalam kondisi berisiko tinggi dengan sistem *shift* 24 jam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Partisipan adalah seluruh petugas aktif sebanyak 109 orang yang ditentukan melalui total sampling. Data dikumpulkan dengan *Job Satisfaction Survey* (JSS), *Work-Life Balance Scale* (WLBS), dan *Motivation at Work Scale* (MAWS). Setelah uji validitas, instrumen yang digunakan terdiri atas 25 aitem JSS, 15 aitem WLBS, dan 12 aitem MAWS dengan koefisien reliabilitas berturut-turut 0,850; 0,842; dan 0,765. Sebagian besar partisipan berada pada kategori sedang untuk *job satisfaction* (83,4%), *work-life balance* (88,1%), dan motivasi kerja (79,8%). Uji parsial menunjukkan bahwa *work-life balance* ($B = 1{,}308$; $\beta = 0{,}665$; $p < 0{,}001$) dan motivasi kerja ($B = 0{,}325$; $\beta = 0{,}157$; $p = 0{,}026$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan, $F(2, 106) = 52{,}952$; $p < 0{,}001$, dengan Adjusted R^2 sebesar 0,490 sehingga keduanya menjelaskan 49% varians *job satisfaction*. *Work-life balance* merupakan prediktor yang lebih kuat. Instansi disarankan menjaga keseimbangan jadwal *shift* dan beban kerja, menyediakan waktu pemulihan yang memadai, memperkuat dukungan atasan dan rekan kerja, serta menyediakan dukungan psikologis secara berkala untuk menjaga *job satisfaction* petugas.

Kata kunci : *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, *Job Satisfaction*, Petugas Pemadam Kebakaran.

PENDAHULUAN

Job satisfaction merupakan salah satu sikap yang paling banyak dikaji dalam psikologi kerja. Konstruk ini menggambarkan seberapa positif karyawan menilai pekerjaan dan kondisi tempat mereka bekerja, serta berkaitan dengan berbagai luaran organisasi (Judge et al., 2017). *Job satisfaction* juga dikaitkan dengan hubungan sosial, kehidupan keluarga, persepsi kesehatan, kehadiran kerja, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Locke, 1976, dalam Triyono et al., 2020). Bagi organisasi yang menyediakan layanan publik esensial, menjaga *job satisfaction* personel garis

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

depan merupakan persoalan praktis sekaligus psikologis. Petugas pemadam kebakaran secara rutin menghadapi situasi berbahaya dan menegangkan, seperti paparan api, asap beracun, dan suhu ekstrem. Kondisi tersebut disertai dampak psikologis berupa stres, kecemasan, dan dalam jangka panjang gejala stres pascatrauma (Onyedire et al., 2017). Tinjauan sistematis juga mengidentifikasi beragam stresor individual, okupasional, dan lingkungan pada profesi ini (Choudhury et al., 2025). Jadwal *shift* yang padat dapat menambah kelelahan dan ketegangan, dan penelitian pada petugas pemadam kebakaran karier maupun sukarelawan telah mengkaji *burnout* dalam kaitannya dengan faktor pribadi dan faktor pekerjaan (Dias et al., 2023).

Tekanan kerja yang berkepanjangan menjadi perhatian lebih lanjut pada pekerjaan dengan tuntutan yang terus-menerus. Stres kerja diketahui menjelaskan sebagian hubungan antara *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis pada pekerja sektor teknologi informasi (Prasad et al., 2025). Penelitian pada karyawan swasta juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara tuntutan kerja dan stres kerja (Ramadhani & Etikariena, 2018). Kedua sampel tersebut bukan petugas pemadam kebakaran, dan penelitian kedua tidak mengikutsertakan pekerja *shift* dan pekerja lapangan, sehingga temuannya tidak dapat diterapkan secara langsung. Meskipun demikian, temuan itu menunjukkan bahwa tekanan, *work-life balance*, dan motivasi saling berkaitan, yang secara konseptual relevan bagi pekerjaan dengan tuntutan berkelanjutan seperti pemadaman kebakaran.

Stres kerja juga dapat berhubungan dengan kesehatan fisik karyawan. Amelia (2019) menemukan hubungan yang signifikan antara tingkat stres dan kejadian migrain pada karyawan kawasan industri Batamindo yang berobat ke Klinik BIP Batam. Penelitian tersebut berfokus pada karyawan industri dan migrain, bukan pada

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

job satisfaction petugas pemadam kebakaran. Namun, penelitian itu memberikan bukti lokal bahwa stres kerja dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. Temuan ini relevan bagi petugas pemadam kebakaran yang kondisi kerja dan jadwal shift-nya yang menuntut juga dapat menimbulkan ketegangan fisik dan psikologis.

Di Indonesia, jumlah personel pemadam kebakaran masih jauh di bawah tingkat yang direkomendasikan pemerintah, sehingga beban petugas yang tersedia menjadi lebih berat (The Nation, 2025). Batam sebagai pusat industri dan ekonomi mencatat insiden kebakaran yang cukup sering, yaitu 189 kasus pada tahun 2024 (Antara Kepri, 2024) dan 68 kasus pada semester pertama 2025 (Metropolis, 2025). Petugas pemadam kebakaran Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam (BP Batam) bekerja dengan sistem *shift* 24 jam. Hal ini memunculkan pertanyaan tentang sejauh mana mereka dapat menyeimbangkan tugas dinas dengan kehidupan pribadi.

Work-life balance umumnya dipahami sebagai konstruk multidimensi yang mencakup interferensi dan peningkatan (enhancement) antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dari kedua arah (Fisher et al., 2009). Keseimbangan yang baik dikaitkan dengan kemampuan kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu (Berglund et al., 2021). Pada dinas pemadam kebakaran, keseimbangan yang baik dikaitkan dengan fungsi fisik dan emosional yang lebih sehat serta risiko *burnout* yang lebih rendah, sedangkan ketidakseimbangan yang menetap dapat mengikis *job satisfaction* (IAFF Recovery Center, 2026).

Studi empiris umumnya melaporkan hubungan positif antara work-life balance dan job satisfaction. Delianna Meylda dan Anugerah Izzati (2022) menemukan korelasi positif yang signifikan (r = 0,613) pada karyawan PT. X, dan Khoury (2021) melaporkan hubungan positif pada 502 karyawan sektor investasi di Palestina.

Pada petugas pemadam kebakaran di Sabah, Malaysia, *work-life balance* memengaruhi kepuasan karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediator (Bin Sakirun et al., 2025). Namun, temuan tersebut tidak seragam, karena Maharani et al. (2023) tidak menemukan pengaruh yang signifikan pada karyawan di Bintaro.

Motivasi kerja merupakan variabel kedua yang dikaji. Teori *self-determination* membedakan bentuk motivasi kerja yang berbeda secara kualitatif, yaitu motivasi intrinsik, regulasi teridentifikasi, regulasi introjeksi, dan regulasi eksternal (Gagné et al., 2010; Ryan & Deci, 2017; Trépanier et al., 2023). Motivasi juga peka terhadap kondisi kerja. Dalam studi kualitatif pada karyawan sebuah perusahaan manufaktur di Batam, Anisa et al. (2026) menggambarkan bahwa tekanan berlebihan dan minimnya apresiasi disertai kecemasan, gangguan tidur, dan menurunnya motivasi kerja. Penelitian pada pegawai sektor publik, seperti pegawai lembaga pemasyarakatan di Singaraja, juga menghubungkan motivasi kerja dengan *job satisfaction* (Astuti & Mayasari, 2021), dan penelitian pada petugas pemadam kebakaran telah mengkaji *job satisfaction* dan *burnout* bersama motivasi pelayanan publik (Liu et al., 2026).

Meskipun bukti tersebut tersedia, penelitian yang menguji *work-life balance* dan motivasi kerja secara bersama-sama sebagai prediktor *job satisfaction* pada petugas pemadam kebakaran di Indonesia tampaknya masih jarang. Sebagian besar bukti di Indonesia berasal dari pekerjaan lain (Astuti & Mayasari, 2021; Delianna Meylda & Anugerah Izzati, 2022; Maharani et al., 2023), sedangkan bukti terdekat pada petugas pemadam kebakaran berasal dari Malaysia (Bin Sakirun et al., 2025). Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh parsial dan simultan *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap *job satisfaction* pada petugas pemadam kebakaran BP Batam, kelompok pekerjaan dengan tugas berisiko tinggi dan *shift* 24 jam.

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap *job satisfaction* pada petugas pemadam kebakaran BP Batam. Penelitian ini juga menggambarkan tingkat *work-life balance*, motivasi kerja, dan *job satisfaction* partisipan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dan analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah seluruh petugas aktif Pemadam Kebakaran BP Batam yang berjumlah 109 orang. Karena populasinya kecil dan dapat dijangkau, digunakan teknik total sampling sehingga setiap petugas aktif menjadi partisipan (Sugiyono, 2023). Data dikumpulkan pada Mei–Juni 2026, dan penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik. Sebanyak 109 petugas berpartisipasi dalam analisis akhir.

Variabel terikat adalah *job satisfaction*, sedangkan variabel bebas adalah *work-life balance* dan motivasi kerja. *Job satisfaction* diukur dengan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985), yang mencakup sembilan aspek: gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan kontingen, kondisi operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. *Work-life balance* diukur dengan *Work-Life Balance Scale* (WLBS) dari Fisher et al. (2009) yang terdiri atas empat dimensi: *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), dan *personal life enhancement of work* (PLEW). Motivasi kerja diukur dengan *Motivation at Work Scale* (MAWS) yang dikembangkan oleh Gagné et al. (2010) berdasarkan *teori self-determination*, yang mencakup motivasi intrinsik, regulasi teridentifikasi, regulasi introjeksi, dan regulasi eksternal. Aitem dinilai dengan skala tipe Likert lima poin, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

Uji coba dilakukan pada 40 petugas sebelum pengumpulan data utama. Karena populasi terbatas, keempat puluh petugas tersebut merupakan bagian dari 109 partisipan, dan respons mereka digunakan kembali setelah hanya aitem yang valid dipertahankan. Kuesioner awal terdiri atas 36 aitem JSS, 17 aitem WLBS, dan 12 aitem MAWS. Setelah uji validitas aitem, dipertahankan 25 aitem JSS, 15 aitem WLBS, dan seluruh 12 aitem MAWS. Koefisien reliabilitas (Cronbach's alpha) adalah 0,850 untuk job satisfaction, 0,842 untuk work-life balance, dan 0,765 untuk motivasi kerja, seluruhnya di atas batas 0,60. Kuesioner uji coba dibagikan dalam bentuk cetak di pos-pos pemadam kebakaran, sedangkan data utama dikumpulkan secara daring melalui *Google Form* yang dibagikan di grup koordinator petugas, sehingga petugas yang bertugas *shift* 24 jam dapat mengisi pada waktu luang.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 29. Statistik deskriptif digunakan untuk meringkas distribusi setiap variabel, dan rata-rata serta standar deviasi empirik digunakan untuk mengklasifikasikan skor menjadi rendah (di bawah rata-rata dikurangi satu SD), sedang, atau tinggi (di atas rata-rata ditambah satu SD). Uji asumsi klasik terdiri atas uji *Kolmogorov–Smirnov* (normalitas), uji *deviation from linearity* (linearitas), nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (multikolinearitas), dan uji *Glejser* (heteroskedastisitas). Selanjutnya dilakukan regresi linear berganda dengan uji t parsial untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas, uji F untuk melihat pengaruh simultan, dan koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R^2) untuk memperkirakan proporsi varians *job satisfaction* yang dijelaskan oleh prediktor.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 109 petugas pemadam kebakaran BP Batam. Sebagian besar berusia 35–39 tahun (36,7%) atau 40–44 tahun (33,9%), diikuti usia 45–49 tahun (21,1%) dan 50–55 tahun (8,3%).

Jurnal Ilmiah ZONA PSIKOLOGI Universitas Batam
p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

Berdasarkan jabatan, kelompok terbesar adalah tim rescue (53,2%), diikuti operator (23,9%), staf mitigasi (14,7%), staf administrasi (6,4%), serta satu wakil operator dan satu koordinator (masing-masing 0,9%). Sebagian besar partisipan (63,3%) memiliki masa kerja 14–16 tahun, 22,0% bermasa kerja 17–20 tahun, dan 14,7% bermasa kerja 21 tahun atau lebih.

Tabel 1. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
Job satisfaction	109	60,00	90,00	79,20	4,187
Work-life balance	109	42,00	71,00	47,66	5,173
Motivasi kerja	109	38,00	60,00	45,32	3,211

Hasil deskriptif menunjukkan rerata skor sebesar 79,20 untuk *job satisfaction*, 47,66 untuk *work-life balance*, dan 45,32 untuk motivasi kerja. Sebagian besar partisipan berada pada kategori sedang untuk ketiga variabel.

Tabel 2. Distribusi kategori *job satisfaction*, *work-life balance*, dan motivasi kerja

Variabel	Rendah n (%)	Sedang n (%)	Tinggi n (%)
Job satisfaction	9 (8.3%)	91 (83.4%)	9 (8.3%)
Work-life balance	1 (0.9%)	96 (88.1%)	12 (11,0%)
Motivasi kerja	6 (5.5%)	87 (79.8%)	16 (14,7%)

Pada *work-life balance*, 88,1% partisipan berada pada kategori sedang. Berdasarkan dimensinya, *personal life interference with work* (PLIW) memiliki proporsi terbesar terhadap skor total (34,40%), diikuti WIPL (24,11%), WEPL (20,93%), dan PLEW (20,56%). Pada motivasi kerja, 79,8% partisipan berada pada kategori sedang, dan regulasi teridentifikasi memiliki proporsi terbesar (41,90%), diikuti motivasi intrinsik (21,07%), regulasi introjeksi (18,93%), dan regulasi eksternal (18,10%). Pada *job satisfaction*, 83,4% partisipan berada pada kategori sedang. Di antara aspeknya, tunjangan (15,25%), rekan kerja (14,55%), dan promosi (12,61%) memiliki proporsi terbesar, sedangkan komunikasi memiliki proporsi terkecil (5,16%).

Jurnal Ilmiah ZONA PSIKOLOGI Universitas Batam
p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi yang disyaratkan. Nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,077 untuk *work-life balance*, 0,128 untuk motivasi kerja, dan 0,106 untuk *job satisfaction.* Nilai signifikansi *deviation from linearity* adalah 0,379 untuk hubungan *work-life balance* dengan *job satisfaction* dan 0,576 untuk hubungan motivasi kerja dengan *job satisfaction*. Nilai tolerance kedua prediktor adalah 0,976 dan VIF sebesar 1,025, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji *Glejser* menghasilkan nilai signifikansi 0,640 untuk *work-life balance* dan 0,778 untuk motivasi kerja, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Koefisien regresi parsial dalam memprediksi job satisfaction

Prediktor	B	SE	β	t	p
Work-life balance	1,308	0,137	0,665	9,565	< 0,001
Motivasi kerja	0,325	0,144	0,157	2,256	0,026
Konstanta	3,454	8,653	—	0,399	0,691

Hasil regresi parsial menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (B = 1,308; β = 0,665; t = 9,565; p < 0,001). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (B = 0,325; β = 0,157; t = 2,256; p = 0,026). Dengan demikian, kedua prediktor memberikan kontribusi yang signifikan ketika prediktor lainnya dikendalikan secara statistik, dan *work-life balance* merupakan prediktor yang lebih kuat.

Tabel 4. Regresi simultan dan koefisien determinasi

Model	F	p	R	R^2	Adj. R^2
Work-life balance + motivasi kerja	52,952	<0,001	0,707	0,500	0,490

Uji regresi simultan menunjukkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja secara bersama-sama memprediksi *job satisfaction* secara signifikan, F(2, 106) = 52,952; p < 0,001. Nilai R^2 model sebesar 0,500, sedangkan adjusted R^2 sebesar 0,490. Artinya, kedua prediktor bersama-sama menjelaskan 49% varians *job*

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

satisfaction setelah penyesuaian, sedangkan 51% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar petugas pemadam kebakaran BP Batam memiliki *job satisfaction*, *work-life balance*, dan motivasi kerja pada tingkat sedang. Pola ini mengindikasikan bahwa petugas pada umumnya menilai pekerjaan, keseimbangan antara tugas dan kehidupan pribadi, serta dorongan bekerja pada tingkat menengah, bukan pada salah satu kutub ekstrem. Hal ini sejalan dengan sifat pekerjaannya: pekerjaan ini menawarkan makna dan solidaritas, tetapi juga menuntut kesiapsiagaan terus-menerus, *shift* bergilir, dan paparan bahaya, yang dapat menjaga penilaian petugas agar tidak menjadi sangat positif (Choudhury et al., 2025; Onyedire et al., 2017).

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* serta menjadi prediktor yang dominan (β = 0,665). Hasil ini konsisten dengan Delianna Meylda dan Anugerah Izzati (2022) yang melaporkan hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel, serta dengan Khoury (2021) yang menemukan hubungan positif pada 502 karyawan sektor investasi di Palestina. Bin Sakirun et al. (2025) juga melaporkan bahwa *work-life balance* memengaruhi kepuasan petugas pemadam kebakaran di Sabah, meskipun dalam penelitian tersebut pengaruhnya berjalan melalui motivasi kerja. Penelitian ini tidak menguji mediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa pada sampel ini *work-life balance* tetap menjadi prediktor yang signifikan ketika motivasi kerja dikendalikan secara statistik. Kuatnya pengaruh tersebut dapat dipahami mengingat tuntutan pekerjaan pemadam kebakaran: kemampuan menjaga waktu istirahat, kehidupan keluarga, dan pemulihan di antara *shift* kemungkinan menjadi dasar utama petugas dalam menilai

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

pekerjaannya (IAFF Recovery Center, 2026).

Temuan antarpenelitian tidak seragam. Maharani et al. (2023) tidak menemukan pengaruh *work-life balance* yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintaro. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan bergantung pada jenis pekerjaan, pengaturan kerja, dan populasi yang diteliti. Petugas pemadam kebakaran bekerja dalam *shift* 24 jam dengan kewajiban tanggap darurat, sehingga batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi lebih mudah terganggu dibandingkan jadwal kantor biasa. Kondisi ini dapat meningkatkan bobot *work-life balance* terhadap *job satisfaction* mereka.

Profil deskriptif *work-life balance* memberikan nuansa tambahan. *Personal life interference with work* (PLIW) memiliki proporsi terbesar terhadap skor total (34,40%), lebih besar daripada *work interference with personal life* (WIPL, 24,11%). Karena setiap dimensi memiliki jumlah aitem yang berbeda, proporsi ini bersifat deskriptif dan tidak boleh ditafsirkan sebagai ukuran tingkat kepentingan. Meskipun demikian, temuan ini mengingatkan bahwa keseimbangan tidak hanya bergantung pada tuntutan tugas, tetapi juga pada seberapa baik kondisi pribadi petugas didukung. Langkah organisasi seperti jadwal piket yang dapat diprediksi dan waktu pemulihan dapat sama pentingnya dengan pengurangan beban kerja.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, meskipun koefisien standarnya jauh lebih kecil dibandingkan *work-life balance* (β = 0,157 dibandingkan β = 0,665). Hasil ini sejalan dengan Astuti dan Mayasari (2021) yang menghubungkan motivasi kerja dengan *job satisfaction* pada pegawai lembaga pemasyarakatan, yaitu lingkungan kerja yang juga melibatkan pelayanan publik dan tuntutan kerja yang tinggi. Dominasi regulasi teridentifikasi (41,90%) menunjukkan bahwa petugas terutama didorong oleh pengenalan terhadap nilai

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

pekerjaannya bagi keselamatan publik, bukan semata oleh kesenangan atau imbalan eksternal. Hal ini sesuai dengan pandangan *self-determination* tentang bentuk motivasi otonom (Ryan & Deci, 2017). Motivasi berbasis nilai semacam ini dapat mempertahankan usaha, tetapi tidak dengan sendirinya menjamin kepuasan ketika kondisi kerja menuntut.

Motivasi juga responsif terhadap lingkungan tempat orang bekerja. Anisa et al. (2026) menggambarkan karyawan yang menghadapi tekanan berat, apresiasi yang terbatas, dan iklim ketakutan, serta melaporkan kecemasan, gangguan tidur, dan menurunnya motivasi. Dari sudut pandang ini, koefisien motivasi yang lebih kecil dalam penelitian ini tidak berarti motivasi tidak penting. Temuan ini lebih menunjukkan bahwa motivasi cenderung terjaga apabila disertai beban kerja yang adil, pengakuan, dan supervisi yang suportif. Interpretasi ini sejalan dengan Bin Sakirun et al. (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja membantu menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan *job satisfaction* petugas pemadam kebakaran.

Bersama-sama, *work-life balance* dan motivasi kerja menjelaskan 49% varians *job satisfaction*, proporsi yang substansial untuk dua prediktor, meskipun sekitar separuh varians masih belum dijelaskan. *Job satisfaction* bersifat multidimensi, dan profil aspeknya menunjukkan bahwa tunjangan (15,25%), rekan kerja (14,55%), dan promosi (12,61%) memiliki proporsi terbesar, sedangkan komunikasi memiliki proporsi terkecil (5,16%). Hal ini menunjuk pada kondisi di luar *work-life balance* dan motivasi. Banyak dari kondisi tersebut termasuk dalam apa yang disebut iklim organisasi. Rochma dan Prameswari (2024) menemukan bahwa iklim organisasi memengaruhi kesejahteraan psikologis 162 karyawan *outsourcing* secara signifikan (R^2 = 0,240) dan merekomendasikan deskripsi peran yang lebih jelas serta dukungan yang lebih kuat antarkelompok kerja. Secara analogis, supervisi yang suportif, dukungan

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

rekan kerja, pengakuan atas kontribusi, dan komunikasi terbuka di dinas pemadam kebakaran kemungkinan akan memperkuat *job satisfaction* di samping upaya menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi.

Hasil ini juga perlu dibaca dalam konteks profil stres pekerjaan pemadam kebakaran. Tekanan berkepanjangan yang tidak dikelola dapat berkembang menjadi kelelahan emosional dan *burnout* (Dias et al., 2023), dan stres kerja telah terbukti menjadi salah satu jalur yang menghubungkan *work-life balance* dengan kesejahteraan psikologis (Prasad et al., 2025). Organisasi juga dapat menurunkan stres kerja karyawan dengan mengintervensi tuntutan yang dibebankan kepada mereka (Ramadhani & Etikariena, 2018). *Work-life balance* dapat dipandang sebagai salah satu kondisi yang memungkinkan pemulihan, karena waktu di luar tugas dan dukungan di rumah merupakan sumber daya penting setelah *shift* yang berat. *Job satisfaction* juga telah dikaji bersama *burnout* pada petugas pemadam kebakaran (Liu et al., 2026), yang mengisyaratkan bahwa upaya menjaga keseimbangan dapat bermanfaat bagi kedua luaran tersebut.

Secara praktis, temuan ini menyiratkan bahwa upaya meningkatkan *job satisfaction* petugas pemadam kebakaran sebaiknya menggabungkan beberapa langkah: menjaga keseimbangan jadwal *shift* dan beban kerja, menyediakan waktu pemulihan yang memadai, memperkuat dukungan atasan dan rekan kerja, mengakui kontribusi petugas, membuka peluang pengembangan kompetensi, dan menjaga komunikasi tetap terbuka. Instansi juga dapat mempertimbangkan layanan konseling atau dukungan psikologis berkala yang tersedia bagi seluruh petugas.

Beberapa keterbatasan perlu dicatat. Desain penelitian ini bersifat *cross sectional* sehingga hasil regresi menggambarkan asosiasi statistik pada satu titik waktu dan tidak menetapkan hubungan kausal. Istilah pengaruh digunakan di sini

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

dalam pengertian regresi. Seluruh data bersumber dari laporan diri, penelitian dilakukan pada satu organisasi, dan respons 40 petugas pada uji coba digunakan kembali dalam analisis utama. Terakhir, model menyisakan 51% varians yang tidak dijelaskan, sehingga faktor lain seperti supervisi, gaji dan tunjangan, peluang karier, dan dukungan sosial perlu diteliti pada penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Sebagian besar petugas pemadam kebakaran BP Batam memiliki *job satisfaction* (83,4%), work-life balance (88,1%), dan motivasi kerja (79,8%) pada tingkat sedang. *Work-life balance* berpengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (B = 1,308; β = 0,665; p < 0,001), dan motivasi kerja juga berpengaruh parsial yang positif dan signifikan (B = 0,325; β = 0,157; p = 0,026). Secara bersama-sama, kedua variabel memprediksi *job satisfaction* secara signifikan, F(2, 106) = 52,952; p < 0,001, dan menjelaskan 49% variansnya (adjusted R^2 = 0,490), dengan *work-life balance* sebagai prediktor yang lebih kuat. Sisanya, 51%, disebabkan oleh faktor yang tidak diteliti. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan petugas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta semakin kuat motivasi kerjanya, semakin tinggi *job satisfaction* mereka.

SARAN

Bagi BP Batam dan dinas pemadam kebakaran, temuan ini mendukung upaya menjaga keseimbangan jadwal shift dan beban kerja, menyediakan waktu pemulihan yang memadai, memperkuat dukungan atasan dan rekan kerja, mengakui kontribusi petugas, serta membangun komunikasi yang terbuka, terutama karena komunikasi merupakan aspek job satisfaction dengan proporsi terkecil. Konseling atau dukungan psikologis berkala yang terbuka bagi seluruh petugas juga dapat membantu menjaga kesejahteraan. Bagi petugas, disarankan untuk mengelola batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara aktif

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

serta menjaga motivasi yang berlandaskan makna profesi. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan desain longitudinal atau *mixed method*, menyertakan variabel seperti supervisi, iklim organisasi, dukungan sosial, dan *burnout*, serta membandingkan petugas pemadam kebakaran lintas wilayah untuk menguji apakah temuan ini dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, C. (2019). The level of stress with the event of migrain head pain in the Batamindo industry employees who were conducted to the BIP clinic of the city of Batam in the month of July–October 2017. *Zona Keperawatan: Program Studi Keperawatan Universitas Batam*.

Anisa, M. N., Hasibuan, W. F., & Arisandi, M. (2026). Pengalaman karyawan dalam menghadapi toxic work environment. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, *8*(2). https://doi.org/10.37776/jizp.v8i2.2167

Antara Kepri. (2024). Damkar Batam tangani 189 kasus kebakaran sepanjang 2024. *ANTARA News Kepulauan Riau*. https://kepri.antaranews.com/berita/208446/damkar-batam-tangani-189-kasus-kebakaran-sepanjang-2024

Astuti, & Mayasari. (2021). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen, 7*(2).

Berglund, E., Anderzén, I., Andersén, Å., & Lindberg, P. (2021). Work-life balance predicted work ability two years later: A cohort study of employees in the Swedish energy and water sector. *BMC Public Health, 21*(1). https://doi.org/10.1186/s12889-021-11235-4

Bin Sakirun, M. A., Dousin, O., & Phin, N. Y. (2025). The effect of work-life balance on employee satisfaction mediated by work motivation: Study

among Malaysian fire officer in Sabah state. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 15*(6). https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i6/25543

Choudhury, N. A., Bush, K., & Saravanan, P. (2025). Firefighter stressors: A systematic review on individual, occupational, and environmental stressors. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society, 69*(1), 1608–1615. https://doi.org/10.1177/10711813251357882

Delianna Meylda, S., & Anugerah Izzati, U. (2022). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 12*(1), 479–489. https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p479-489

Dias, P. C., Oliveira, Í. M., Rodrigues, A., & Peixoto, R. (2023). Burnout: Personal and work factors in volunteer and career firefighters. *International Journal of Organizational Analysis, 31*(8), 17–34. https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2022-3278

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*(4), 628–646. https://doi.org/10.1177/0013164409355698

IAFF Recovery Center. (2026). *Work-life balance in the fire service*. https://www.iaffrecoverycenter.com/continuing-education/work-life-balance-fire-service

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356–374. https://doi.org/10.1037/apl0000181

Khoury, M. M. (2021). Work-life balance constructs and job satisfaction: Evidence from the Palestinian investment sector. *International Business Research, 14*(2), 13. https://doi.org/10.5539/ibr.v14n2p13

Liu, H., Qu, J., & Han, Z. (2026). Public service motivation, job satisfaction and burnout among firefighters: Are there differences between the military-oriented and career-oriented? *International Journal of Emergency Services, 15*(1), 14–29. https://doi.org/10.1108/IJES-04-2024-0021

Maharani, C., Diaz Kinanti, A., Yogiswara, A., Anggi Syahputri, D., & Dwi Farisandy, E. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual, 8*(1). http://jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual

Metropolis. (2025). *Semester I 2025, 68 kasus kebakaran terjadi di Batam*. https://metropolis.batampos.co.id/semester-i-2025-68-kasus-kebakaran-terjadi-di-batam/

Onyedire, N. G., Ekoh, A. T., Chukwuorji, J. B. C., & Ifeagwazi, C. M. (2017). Posttraumatic stress disorder (PTSD) symptoms among firefighters: Roles of resilience and locus of control. *Journal of Workplace Behavioral Health, 32*(4), 227–248. https://doi.org/10.1080/15555240.2017.1369885

Prasad, K. D. V., Rao, M., Vaidya, R., Sriyogi, K., Singh, S., & Srinivas, V. (2025). The relationship between work-life balance and psychological well-being: An empirical study of metro rail travelers working in the information

p - ISSN: 2654-8496
e - ISSN: 2798-9321
http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi

technology sector. *Frontiers in Psychology, 15*, Article 1472885. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1472885

Ramadhani, & Etikariena. (2018). Tuntutan kerja dan stres kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi motivasi kerja.

Rochma, I., & Prameswari, Y. (2024). Pengaruh iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan outsourcing. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 34–48. https://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi/article/view/1309

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, 13*(6), 693–713. https://doi.org/10.1007/BF00929796

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

The Nation. (2025). *Selalu siaga: Bagaimana petugas pemadam kebakaran Indonesia memenangkan hati masyarakat*. https://www.nationthailand.com/blogs/news/asean/40058207

Trépanier, S.-G., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology, 32*(2), 157–172. https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2116315

Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). Hubungan job insecurity dan job satisfaction pada karyawan outsourcing di PT.X. *Jurnal Psikologi, 16*(1), 25–35.