

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di perusahaan seharusnya memiliki komponen penting didalamnya, dengan sumber daya manusia menjadi komponen penting mampu membuat perusahaan menciptakan inovasi, kreasi, dan ide-ide yang cemerlang atau ide yang *out of the box*. Peranan sumber daya manusia menjadi tokoh utama yang mampu bersaing serta mengembangkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Organisasi harus memastikan bahwa sumber daya manusianya memiliki pengetahuan tingkat tinggi, pengalaman penguasaan tugas, dan rasa tanggung jawab yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan secara menyeluruh. Selain itu, mereka harus memantau kemajuan perusahaan secara efektif serta berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seiring pertumbuhan perusahaan, ia menghadapi persaingan yang ketat di industri. Tidak diragukan lagi, keberhasilan dalam kompetisi ini bergantung pada kinerja luar biasa dan kemampuan untuk menghasilkan hasil produktif yang selaras dengan tujuan perusahaan. Pertumbuhan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada pengelolaan sumber daya keuangan secara efektif, namun juga pada kinerja sumber daya manusianya. Kehadiran elemen penting, khususnya sumber daya manusia, memungkinkan organisasi untuk terlibat dalam aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, dan peninjauan. Departemen sumber daya manusia sangat berguna bagi kinerja perusahaan karena memiliki kemampuan untuk memastikan perusahaan memenuhi target yang telah ditentukan. Tidak dapat dipungkiri, kemajuan teknologi saat ini mengalami kemajuan yang pesat dan mengalami kemajuan yang signifikan. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai katalis utama dalam upaya perusahaan mencapai ambisi dan tujuannya, terlepas dari kemajuan teknologi.

Tentu saja, perusahaan harus mengembangkan strategi guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi pekerja yang mengutamakan keseimbangan

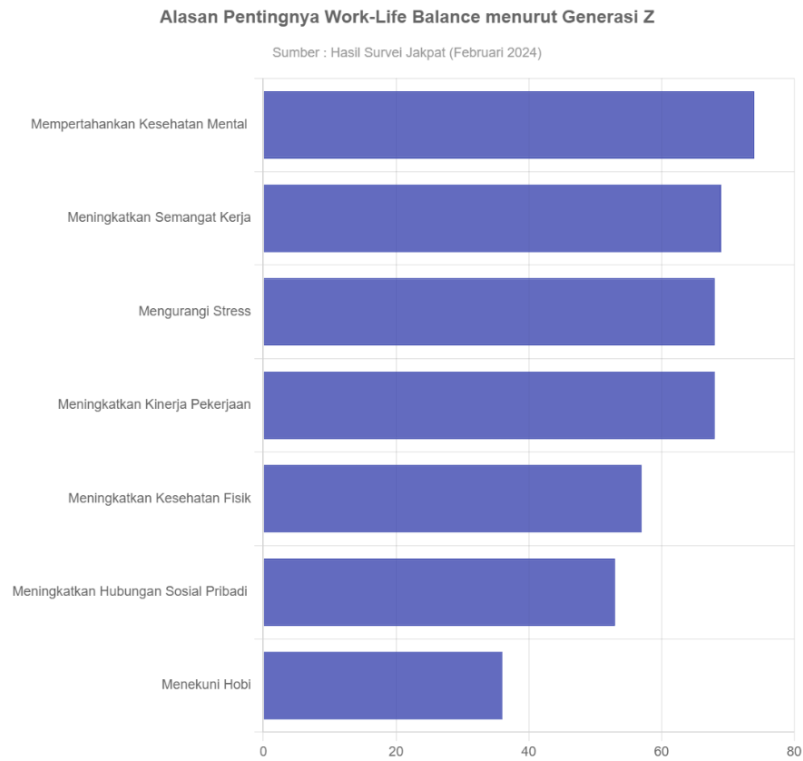
kehidupan kerja untuk mencapai keseimbangan dan kesuksesan di tempat kerja dengan mencapai tujuannya. Motivasi karyawan tentunya akan terganggu dalam bekerja jika tidak adanya keselarasan dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Karena jika karyawan demotivasi, maka hal tersebut akan berdampak pada kualitas hasil kinerja ataupun performa kinerja karyawan dalam bekerja. Adapun yang mempengaruhi motivasi karyawan turun yaitu mencakup *work-life balance* yang tidak seimbang sehingga berimbas pada kepuasan kerja yang kurang hingga adanya gangguan kesehatan mental seperti stres. Perlu diperhatikan pada kesejahteraan dan keseimbangan dalam bekerja karena mampu meningkatkan kinerja hingga manfaat dalam perusahaan yakni mampu mencapai target atau tujuan perusahaan.

Dalam studi kasus penelitian ini, akan membahas pada generasi Z. Generation Z (Gen Z) khususnya kelompok tahun lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Situs Sensus Penduduk (2020) menyebutkan generasi Z ialah generasi terbesar di Indonesia. Karena generasi Z mencakup 27,94% penduduk, maka generasi ini termasuk dalam kelompok usia produktif sehingga mempunyai peluang untuk memacu kemajuan ekonomi. Generasi Z mampu memiliki inovasi dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Saat ini, banyak perusahaan yang merekrut Gen Z sebagai karyawannya karena terdapat adanya nilai positif dan negatif. Menurut *World Health Organization* (WHO) ditahun 2022, mengenai “*Transforming Mental Health for All*” menyatakan pentingnya peran kesehatan mental dalam mencapai tujuan pembangunan global. Bahwa generasi Z atau kelompok usia 15 s/d 29 tahun paling banyak yang mengalami depresi hingga menyebabkan kematian. Maka, perlu adanya meningkatkan kesadaran kesehatan mental dengan mengupayakan atau memotivasi dalam meningkatkan pengobatan yang ada untuk semua gangguan mental.

Keseimbangan kehidupan kerja bermanfaat bagi pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Keseimbangan kehidupan kerja berpotensi meningkatkan kebahagiaan kerja, produktivitas, serta kesejahteraan fisik serta mental di antara karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kesuksesan perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik organisasi sebagai tempat kerja. Selain itu,

mencapai keseimbangan kehidupan kerja berpotensi meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan (Hendra & Artha, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kapasitas individu untuk secara efektif mengelola tuntutan pekerjaannya sambil juga memenuhi kewajiban pribadi dan keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja yang optimal dicapai ketika seseorang mampu secara efektif memenuhi kewajibannya baik di bidang profesional maupun kehidupan pribadi, sekaligus menjaga kesejahteraan fisik dan mental (Anugrah & Priyambodo, 2021). Noviarini dkk. (2021) memberikan penjelasan alternatif, yang menyatakan bahwa membangun keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kepuasan dan kepuasan kerja, memungkinkan individu mengalokasikan waktu mereka secara efektif. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja melibatkan mitigasi stres karyawan, keluhan, dan gangguan psikologis lainnya. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme di tempat kerja.

Berbagai penjelasan mengenai *work-life balance*, memang adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting karena mampu menjaga kesehatan mental para karyawan. Memiliki *work-life balance* yang memumpuni dengan stabil, maka akan terjadi pula kesehatan mental dan fisik yang lebih baik ditambah dengan peningkatan produktivitas dalam bekerja hingga memiliki kepuasan kerja atau kepuasan dalam hidup. Maka, *work-life balance* harus terus dicapai dalam menjaga keseimbangan untuk mempertahankan produktivitas, menjaga performa dalam kerja dan kesehatan mental. Jika pegawai tidak menerapkan *work-life balance* yang baik, maka pegawai akan memiliki rasa stres yang berkelanjutan atau menurunnya performa dalam bekerja. Berikut ini adapun alasan pentingnya dalam *work-life balance* menurut generasi Z yang dijelaskan pada diagram. Menerapkan *work-life balance* bagi generasi Z memang didominasi untuk mempertahankan kesehatan mentalnya.



**Gambar 1.1 GoodStats**  
(Survei Jakpat, 2024)

Grafik yang tersedia menggambarkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pentingnya pencapaian Work Life Balance yang dipersepsikan oleh Generasi Z. Hasil survei diperoleh melalui pengumpulan data secara online menggunakan program “Jakpat”. Studi ini berfokus pada pengumpulan informasi tentang preferensi, perilaku, dan aspirasi pekerjaan Generasi Z. Survei ini dilakukan terhadap 1.262 peserta selama 9-12 Februari 2024. Pertanyaan tersebut diajukan kepada individu-individu yang termasuk dalam Generasi Z, berusia antara 12 dan 27 tahun, bertanya tentang pentingnya menjaga keseimbangan harmonis antara upaya pribadi dan profesional, yang juga disebut sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Responden jajak pendapat ini terdiri dari individu-individu dari Generasi Z, termasuk mereka yang saat ini bekerja dan mereka yang memiliki cita-cita untuk memasuki dunia kerja. Mayoritas Generasi Z menganggap menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ialah hal paling penting.

Penjelasan diagram ini diberikan untuk menyoroti fakta bahwa 74% (74 responden) Generasi Z memprioritaskan kesehatan mental sebagai perhatian utama mereka. Sebaliknya, 69% individu menyoroti korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan antusiasme kerja, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung antara keduanya. 68% responden memilih "mengurangi stres" dan "meningkatkan kinerja kerja" sebagai alasan saat menanggapi survei. 68% responden memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja sebagai strategi untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja kerja. 57% individu memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja karena dampak positifnya terhadap kesejahteraan fisik. Selain itu, ada motif lain yang mengikuti, termasuk peningkatan ikatan sosial pribadi sebesar 53% dan mengejar hobi sebesar 36%.

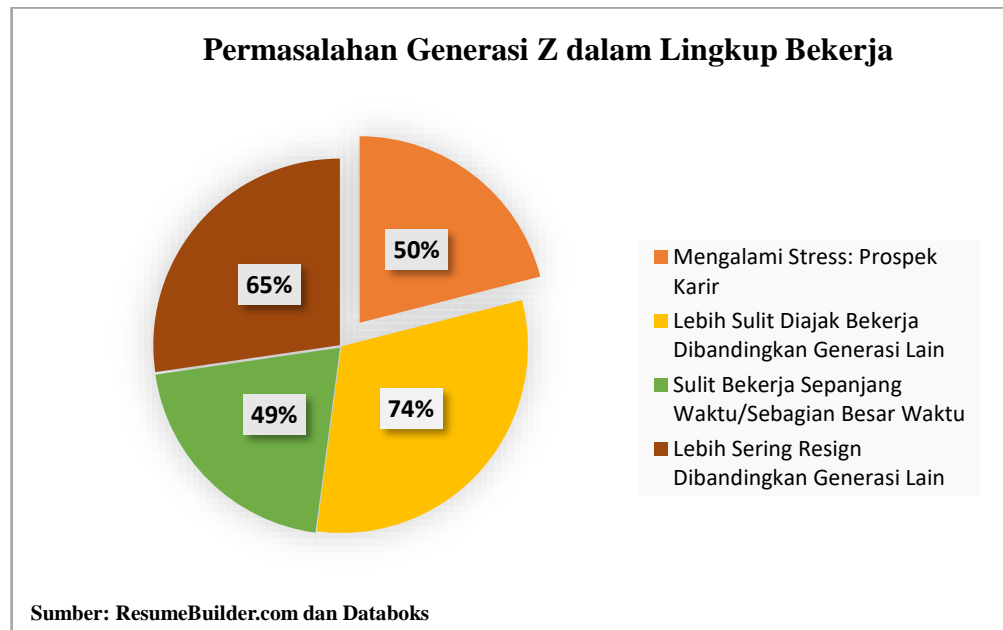
Penjelasan di atas berkaitan dengan alasan di balik pentingnya keseimbangan kehidupan kerja pada generasi Z, dengan penekanan khusus pada perlunya menjaga kesejahteraan mental. Firdaus (2022) mendefinisikan work-life balance sebagai keadaan di mana seorang individu secara efektif mengelola kewajibannya baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Selain itu, menjaga keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah hal yang paling penting dan dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan di sektor tertentu, hal ini bahkan dapat mengakibatkan pengurangan karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya mencakup kehidupan profesional seseorang, namun juga kesejahteraan mereka secara keseluruhan di tempat kerja dan stabilitas kehidupan pribadi mereka. Aliya & Saragih (2020) menjelaskan pada individu yang memiliki tempat kerja yang mengutamakan kebijakan dan praktik ramah keluarga cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penjelasan *Mental Health* (kesehatan mental) yakni kondisi kesehatan yang menyangkut dengan kondisi emosi, kejiwaan ataupun psikis. Pada tahun 2022, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan kondisi kesehatan mental yang baik sebagai kemampuan mengenali potensi diri, mengelola pemicu stres sehari-hari, menjadi produktif di tempat kerja, dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan sekitar. Oleh karena itu, kesejahteraan mental berdampak pada dorongan

individu untuk melakukan pekerjaannya. Jika seorang memiliki kesehatan mental yang buruk, hal tersebut juga mampu menurunkan produktivitas kerjanya dan berimbas pada penurunan motivasi kerja sehingga tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan maksimal.

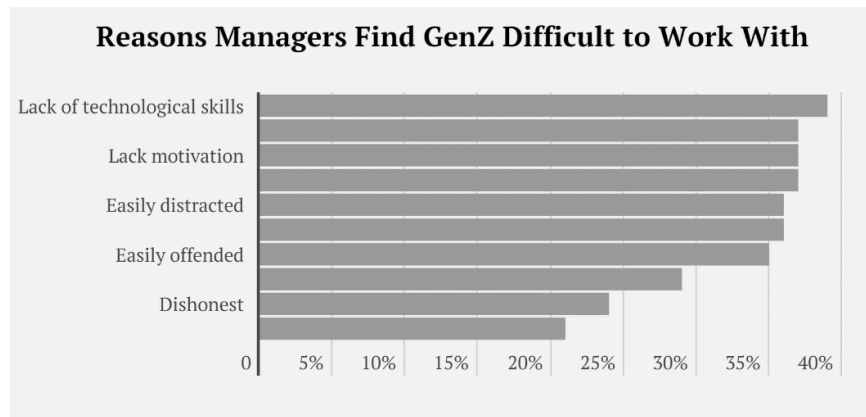
*Mental Health* sangat penting bagi GenZ dalam memotivasi kerja mereka. Karena, pada dasarnya kesehatan mental memang sangat mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Menurut laman *Kementerian Keuangan Republik Indonesia (2020)*, dijelaskan bahwa seseorang jika memiliki kesehatan mental yang buruk akan cenderung mengalami kelelahan yang lebih cepat hingga kurangnya motivasi dalam bekerja. Dan jika seseorang mengalami masalah kesehatan mental, mereka mungkin tidak mampu memberikan yang terbaik dalam suatu pekerjaannya. Maka hal tersebut kesehatan mental berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Pada tingkat individu, karyawan dapat menunjukkan dukungan satu sama lain dengan menunjukkan simpati dan empati yang lebih besar ketika rekan kerja mengungkapkan keluhan atau menunjukkan tanda-tanda masalah kesehatan mental. Penting untuk menghindari melanggengkan stigma negatif yang dapat memperburuk kondisi mental karyawan jika mereka tidak mampu memberikan bantuan psikologis.

Berikut ini ialah berbagai permasalahan generasi Z dalam lingkup bekerja yang diambil dari beberapa sumber. Permasalahan yang muncul diakibatkan kurangnya kesejahteraan dan keseimbangan dalam bekerja ataupun dalam kehidupan karyawannya. Sehingga, menimbulkan permasalahan yang mampu menurunkan motivasi kerja para generasi Z.



Gambar 1.2 Alasan GenZ dalam Lingkup Bekerja

Menurut diagram di atas, dijelaskan bahwa pada survey “Databoks” dijelaskan persentase generasi Z mengalami gangguan kesehatan mental (stress) sebanyak 50%. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki pengaruh yang baik, yang ditemukan berhubungan dengan dukungan terhadap masalah kesehatan mental di tempat kerja, tingkat stres, dan derajat kecemasan karyawan. Di dalam diagram juga dijelaskan survey berasal dari ResumeBuilder.com pada bulan April mensurvei 1.344 manajer dan pimpinan bisnis terkait generasi Z yakni terdapat 74% lebih sulit diajak bekerja sama dibandingkan dengan generasi lainnya. Selain itu, terdapat 49% menyatakan bahwa adanya sulit bekerja dengan generasi Z pada sepanjang waktu atau sebagian besar waktu. Pada diagram juga dijelaskan terdapat 65% bahwa generasi Z lebih sering resign dibandingkan dengan generasi lainnya. Menurut survei juga dijelaskan bahwa salah satu alasan utama mengapa generasi Z dikatakan sulit untuk diajak dalam bekerja sama yakni karena kurangnya motivasi dalam bekerja dan terlalu mudah tersinggung.



Gambar 1.3 Diagram Survei GenZ  
(ResumeBuilder.com)

Pada diagram di atas, menurut ResumeBuilder.com terdapat alasan-alasan mengapa para manager sulit menemukan generasi Z dalam diajak bekerja sama dalam bekerja. Alasan paling tinggi yakni “kurangnya keterampilan pada teknologi” dan “kurangnya motivasi” hingga alasan paling rendah yakni generasi Z cenderung “tidak jujur”. Dari penjelasan survei pada Databoks ataupun ResumeBuilder, ada berbagai permasalahan generasi Z dalam bekerja. Jika disimpulkan memang terdapat kurangnya kepuasan kerja pada generasi ini. Karena, dalam survei terdapat 65% generasi Z lebih sering resign. Presentase tersebut dikatakan cukup tinggi, alasan utama lebih sering resign adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman atau kurangnya prospek karir di perusahaannya. Bisa dikatakan pula karena kurangnya motivasi yang diterapkan oleh atasan atau perusahaan sehingga berimbas pada karyawan.

Selain pengaruh motivasi kerja yang berasal dari keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental, kepuasan kerja juga berpotensi mempengaruhi motivasi kerja. Kepuasan kerja menurut Jufrizen & Tiara (2021) mengacu pada sikap karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, yang mencakup karakteristik seperti lingkungan kerja, kolaborasi staf, penghargaan kerja, serta aspek fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan pada tingkat kualitas dan kuantitas yang tinggi, selaras dengan kewajiban yang diakui karyawan. Kepuasan kerja berpotensi mempengaruhi motivasi kerja seseorang



karena hal ini akan membuat karyawan berkinerja pada tingkat yang memuaskan, sehingga menghasilkan keuntungan bagi diri mereka sendiri dan perusahaan.

Penjelasan menurut Nawarcono & Setiono (2021) kepuasan dalam bekerja dirasakan pada seseorang karena memiliki rasa puas dalam kinerja atau performanya dalam bekerja. Jika dikaitkan dengan *work-life balance* yang cukup maka akan terciptanya rasa puas atas kinerja hingga mampu menciptakan produktivitas sehingga terdapat motivasi kerja yang tinggi. Kepuasan karyawan merupakan aspek penting untuk dipertimbangkan karena mencerminkan sejauh mana karyawan merasa diterima atau ditolak oleh pekerjaannya dan organisasi (Aliya & Saragih, 2020). Mengutip penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Sari (2021) dan Aliya & Saragih (2020), terbukti bahwa menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan membina lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor yang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja di dalam bisnis.

Motivasi kerja menjadi komponen penting pada karyawan. Motivasi karyawan didorong berdasarkan atas rasa dalam seorang karyawan itu sendiri. Menurut Pratama & Elistia (2020) menjelaskan mengapa orang termotivasi untuk bekerja dalam pekerjaannya, baik secara internal maupun eksternal dari tempat kerja. Dorongan untuk mencapai bisnis dan kesiapan untuk melakukan banyak upaya menuju tujuan profesional berasal dari motivasi. Dikutip pada laman CANTIKA.com (2023) mengenai “Karyawan Gen Z Dinilai Kurang Motivasi dan Mudah Tersinggung” menyatakan bahwa terkait kurangnya motivasi dalam bekerja hingga masalah produktivitas masih menjadi masalah pada gen Z. Gen Z ialah pekerja yang sangat mengedepankan kesehatan mental yang stabil dengan hal itu mampu meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Ghiyats & Aulia (2020) berpendapat bahwa motivasi diwujudkan sebagai dorongan, baik yang berasal dari individu karyawan maupun dari sumber eksternal, untuk mempertahankan produktivitas karyawan di tempat kerja. Meningkatkan motivasi diri dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan produktivitas. Saudi, dkk. Al. (2021) mengemukakan sudut pandang alternatif yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang dialami individu secara sadar atau tidak sadar ketika

melakukan suatu tindakan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang merangsang motivasi karyawan, karena orang yang antusias juga memberikan keuntungan bagi organisasi. Manfaatnya mencakup keberhasilan mencapai tujuan yang ditetapkan, menunjukkan kinerja terpuji, dan menyelesaikan kegiatan secara efisien dalam jangka waktu yang ditentukan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hafidz & Nofiyanti (2022), masuknya Gen Z ke dalam dunia kerja saat ini ditandai dengan motivasi kerja yang kuat, dominan tinggi, dan dilengkapi dengan kinerja yang tinggi.

Variabel-variabel tersebut di atas didukung oleh berbagai penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Setiadi, 2021); (Ngalimun, dkk., 2022); (Runtu, dkk., 2022); (Simamora, 2022); (Saptono, dkk. 2020); (Kazekami, 2020). Studi-studi ini menemukan korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan mental, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Romdhon dan Putro (2024) menjelaskan bahwa Burnout yang tergolong dalam kondisi Kesehatan Mental memiliki dampak yang merugikan dan besar terhadap kepuasan kerja. Meski demikian, penelitian yang dilakukan oleh Endeka dkk. pada tahun 2020 menyimpulkan bahwa tidak ada korelasi substansial antara work-life balance dan kepuasan kerja. Dengan menyesuaikan penjelasan, penelitian bertujuan untuk mengatasi kesamaan yang ada antara variabel-variabel yang disebutkan dalam kaitannya dengan masalah, berdasarkan kesenjangan penelitian yang teridentifikasi. Variabel mediasi yang menimbulkan hubungan tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat inilah yang selanjutnya ditemukan perbedaannya. Perbedaan subjek penelitian yang diteliti pada penelitian sebelumnya juga berhubungan dengan divergensi penelitian ini.

Penjelasan di atas mengacu pada *work-life balance*, *Mental Health*, hingga kepuasan kerja. Hal tersebut didominasi adanya keterkaitan pada motivasi kerja karyawan. Seorang karyawan memiliki kestabilan pada kesejahteraan dan keseimbangan dalam bekerja maupun dalam hidupnya, akan membentuk kesehatan mental yang sangat baik hingga mampu mempengaruhi rasa puas dalam bekerja. Pada dasarnya berdasarkan survey yang terkait, gen Z memang mendominasi pada

kepentingan *work-life balance* yang stabil hingga menjaga kesehatan mental guna memiliki rasa kepuasan dalam bekerja atau dalam kehidupan pribadinya. Hal tersebut juga mampu memberikan dampak motivasi dalam bekerja jika keduanya memiliki hubungan yang stabil. Jika semuanya terpenuhi, seorang karyawan akan mampu mencapai performa kinerjanya dan memiliki produktivitas bekerja yang maksimal.

Berdasarkan adanya permasalahan yang muncul, penelitian ini ingin membuktikan apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap hubungan variabel eksogen mampu mempengaruhi variabel endogen melalui variabel mediasi yakni kepuasan kerja. Maka peneliti sangat tertarik dalam meneliti penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh *Work-life balance* dan *Mental Health* terhadap Motivasi Kerja dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta Selatan”**

## 1.2 Fokus Penelitian

Adanya fokus penelitian dalam hal ini memuat berbagai tentang cakupan topik yang akan dipecahkan atau diungkap dalam penelitian. Fokus penelitian dikatakan sebagai menjadi garis besar penelitian agar penelitian ini terarah. Fokus penelitian didapat pada tingkat kebaruan informasi yang didapat dengan membatasi penelitian guna memilih data yang sesuai dan relevan dengan penelitian. Maka, pada penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-life balance* dan *Mental Health* terhadap Motivasi Kerja dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Jakarta Selatan” yang difokuskan pada penelitian ini yaitu:

- a. Membuktikan apakah terdapat adanya pengaruh *work-life balance* dan *Mental Health* terhadap motivasi kerja yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta Selatan.
- b. Memecahkan permasalahan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh penerapan *work-life balance* serta *Mental Health* hingga kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Selatan.

### 1.3 Rumusan Masalah

Pertanyaan penelitian dimaksudkan sebagai perumusan masalah pada penelitian yang mengacu pada variabel-variabel *work-life balance*, *Mental Health*, motivasi kerja, hingga kepuasan kerja. Maka berdasarkan latar belakang di atas, adapun beberapa pertanyaan pada penelitian ialah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Mental Health* terhadap Kepuasan Kerja?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja?
- d. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Work-life balance* terhadap Motivasi Kerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja?
- e. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Mental Health* terhadap Motivasi Kerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berikut dapat ditentukan berdasarkan uraian yang telah diberikan sebelumnya mengenai latar belakang penelitian, fokus penelitian, dan rumusan masalah penelitian:

- a. Untuk mengembangkan serta membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Untuk mengembangkan serta membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel *Mental Health* terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Untuk mengembangkan serta membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
- d. Untuk mengembangkan serta membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel *Work-life balance* terhadap Motivasi Kerja yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja.

- e. Untuk mengembangkan serta membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel *Mental Health* terhadap Motivasi Kerja yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berikut penjelasan manfaat yang akan diperoleh melalui penelitian. Penelitian ini juga memuat perincian manfaat yang diperoleh dari hasil penyelidikan ini, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan teoritis untuk kajian lebih lanjut mengenai fenomena atau topik terkait. Lebih lanjut, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman pembaca dan memberikan masukan bagi peningkatan pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia. Selain itu, Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta (UNJ) berharap penelitian ini dapat memperluas koleksi materi terkait sumber daya manusia.

#### **b. Aspek Praktis**

Adanya manfaat praktis dalam penelitian ini bahwa penulis berharap dapat memberikan ilmu dan wawasan pada penerapan *work-life balance*, *Mental Health*, motivasi kerja, hingga kepuasan kerja.