

Pengaruh Penggunaan ICT, *Work Motivation* dan WFB Sebagai Mediasi Terhadap *Job Satisfaction* ASN Pemerintahan Provinsi Jatim

Rini Ana Yacob

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga
marciana1991@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the effects of Information and Communication Technology (ICT) usage and work motivation on job satisfaction among civil servants (ASN) in the East Java Provincial Government, with work-family balance (WFB) as a mediating variable. The study is grounded in the growing integration of ICT in public services, which, despite its benefits, may generate technostress and disrupt employees' work-life balance. Conversely, work motivation is viewed as a personal resource that can enhance both WFB and job satisfaction. A quantitative approach was employed using data from 80 purposively selected ASN respondents who actively use e-government systems such as SIPD, e-kinerja, and SIRUP. Data were analyzed through Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS. The findings reveal that ICT usage has no significant direct or indirect effect (via WFB) on job satisfaction. In contrast, work motivation significantly and positively influences job satisfaction, both directly and indirectly through WFB. Moreover, WFB has a significant direct effect on job satisfaction. These results indicate that intrinsic individual factors and work-life balance play a more crucial role in enhancing job satisfaction than the intensity of ICT use. This study underscores the importance of psychological and contextual factors in public sector human resource management and highlights the need for policies that manage ICT demands while supporting employees' work-life balance in the digital era.

Keyword: Technostress, Intrinsic motivation, Employee well-being, Digital workplace, Job demands – Job resources

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dengan keseimbangan kerja-keluarga (work-family balance/WFB) sebagai variabel mediasi. Latar belakang studi ini adalah meningkatnya integrasi TIK dalam pelayanan publik yang, meskipun bermanfaat, berpotensi menimbulkan technostress dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. Sebaliknya, motivasi kerja dipandang sebagai sumber daya personal yang mampu meningkatkan WFB dan kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan 80 ASN yang dipilih secara purposive, yakni pengguna sistem e-government seperti SIPD, e-kinerja, dan SIRUP. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan TIK tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui WFB. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung maupun melalui WFB. WFB juga terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa faktor intrinsik individu dan keseimbangan

kehidupan kerja lebih berperan dibandingkan intensitas penggunaan TIK. Studi ini menyoroti pentingnya faktor psikologis dan kontekstual dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik serta perlunya kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan di era digital.

Keyword: Technostress, Motivasi intrinsik, Kesejahteraan pegawai, Lingkungan kerja digital, Tuntutan kerja – Sumber daya kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi terutama dalam perkembangan informasi dan komunikasi berdampak besar terhadap seluruh orang di seluruh dunia, tidak terbatas umur dan juga tidak terbatas terhadap pekerjaan. Dalam perkembangan ekonomi global ini baik di negara maju dan negara berkembang mempengaruhi cara orang untuk bekerja dan hidup. Dalam dunia kerja modern di negara maju, *Job Satisfaction* (Kepuasan kerja) telah menjadi faktor penting dalam mengukur efektivitas organisasi, kepuasan kerja ini menjadi strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Namun saat ini faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih kompleks di negara maju pun saat ini fokus utama dari kepuasan kerja mulai bergeser ke arah keseimbangan hidup atau *well being*.

Kepuasan kerja di negara berkembang seperti Indonesia, masih dipengaruhi beberapa faktor seperti struktural, ekonomi, sosial, dan budaya. Dengan tantangan yang dihadapi seperti keterbatasan fasilitas kerja, beban kerja, serta peran ganda individu dalam keluarga dan pekerjaan. Kesadaran akan keseimbangan hidup atau *well being* di negara saat ini menjadi perhatian di negara berkembang, muncul kesadaran di kalangan pekerja bahwa keberhasilan karier tidak hanya sebatas tingginya jabatan atau profesionalitas kerja, namun bagaimana menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja menjadi bagian penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif.

Dinamika kepuasan kerja ASN di lingkungan pemerintah memberikan dampak luas, tidak hanya terhadap kinerja individu tetapi juga terhadap efektivitas birokrasi, kualitas pelayanan publik, dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Sebagaimana pengembangan teknologi informasi dan kesadaran akan menjaga keseimbangan pekerjaan bukan hanya menjadi isu sekunder namun menjadi perhatian dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN di lingkungan pemerintah. Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (*Information Communication Technology*), *Work Motivation* serta keseimbangan Kerja Keluarga (*Work Family Balance*) dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*).

Penggunaan ICT (*Information Communication Technology*) di sektor publik meningkat khususnya saat ini dimana perubahan teknologi semakin maju dan tidak terbatas dalam masalah komunikasi. ICT dapat membantu efisiensi pekerjaan, namun ICT juga dapat memberikan tuntutan baru kepada ASN karena diuntut untuk selalu terhubung dan harus merespon pekerjaan di luar jam kerja, sehingga dapat mengganggu WFB (*Work Family Balance*) dan bagaimana motivasi kerja yang ada

dalam faktor instrinsik individu dapat berdampak pada kepuasan kerja di lingkungan pemerintah.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam implementasi reformasi dan digitalisasi layanan publik mendorong pemanfaatan ICT dalam berbagai aspek pelayanan dan tata kelola pemerintahan. Implementasi e-government seperti e-surat, e-kinerja, SIPD, e-monev, SIRUP, sistem pengadaan barang jasa, dan aplikasi pendukung pemerintah lainnya menjadi pendukung dalam transparansi dan akuntabilitas pemerintahan. ASN di lingkungan pemerintahan provinsi Jawa Timur harus mampu beradaptasi dengan sistem ICT yang terkadang memerlukan respon atau input data di luar jam kerja. Tidak terbatas pada sistem aplikasi pemerintah, aplikasi *chat* seperti whatsapp group kantor menjadi media komunikasi internal implementasi penggunaan ICT dalam kategori informal. Pemanfaat ICT dalam pekerjaan perlu dikelola secara bijak agar tidak menimbulkan gangguan pada WFB (*Work Family Balance*).

Pada beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penggunaan ICT berdampak langsung meningkatkan kepuasan kerja (Shi, 2024), pada ICT *Resources* dan *work life balance* dapat meningkatkan *Job Satisfaction* dan *well being*, namun pada ICT *Demands* dapat meningkatkan stress dan menurunkan *Job Satisfaction* (Ninaus et al., 2021). WFB (*Work Family Balance*) sendiri di negara berkembang belum banyak mendapatkan dukungan memadai untuk menjaga keseimbangan kerja, pada penelitian oleh Popoola & Fagbola, 2023 *Work Family Balance* dan *Work Motivation* berpengaruh langsung terhadap *Job Satisfaction* dan berdampak kepada *Job commitment*.

Pada studi ini, bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penggunaan ICT dan *Work Motivation* dengan WFB sebagai variabel mediasi terhadap *Job Satisfaction* ASN di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Timur, penelitian ini penting terutama dalam upaya digitalisasi layanan publik dan efisiensi kerja. Penelitian ini juga untuk mengisi kesenjangan literatur (research gap) pada penelitian ICT dan WFB di lingkungan pemerintahan.

Information Communication Technology (ICT)

Perkembangan *Information Communication Technology (ICT)* di dunia bisnis pada lingkungan pekerjaan telah banyak membawa dampak yang beragam kedalam kehidupan pribadi sebagai pengguna ICT. Menurut model JD-R oleh Demerouti dalam Ninaus et al., 2021 tuntutan kerja (*Demands* teori) dapat banyak mengambil energi atau sumber daya mental dan fisik pengguna. Misalnya jika pada suatu pekerjaan, pengguna bertanggung jawab atas inputan pekerjaan pada akses aplikasi kantor, maka akan ada tuntutan pekerjaan untuk penyelesaiannya tidak melihat waktu, bisa mengambil waktu libur pengguna tersebut. Hal ini menjadi beban yang akan menumpuk pada mental dan fisik pengguna sehingga berdampak kepada kepuasan kerja pengguna. Teori lain diungkapkan oleh Tarafdar et al., 2007 bahwa stres yang di sebabkan oleh *Information Communication Technology (ICT)* disebut teori *technostress* muncul ketika pengguna tidak mampu untuk beradaptasi dengan ICT

secara sehat sehingga berdampak kepada penurunan kepuasan kerja. *Techno-invasion* menggambarkan dampak invasif dari ICT yang menciptakan situasi pengguna harus selalu terhubung pada ICT yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga hal ini mempengaruhi kehidupan pribadi pengguna. Dampak lainnya adalah *Techno-overload*, *Techno-complexity*, *Techno-insecurity*, dan *Techno-uncertainty*. Torres pada Xu & Jiang, 2022 mengungkapkan bahwa ICT dapat menurunkan kepuasan kerja dengan menyebabkan kelelahan psikologis.

Work Motivation

Tuntutan pekerjaan yang semakin beragam seperti implementasi ICT, menjadi warna baru di lingkungan pekerjaan. Pengguna ICT diuntut untuk selalu kompeten dalam penyelesaian tugas. Sehingga dibutuhkan sebuah kekuatan energi untuk dapat mendukung individu tetap profesional dalam bekerja. *Work Motivation* sendiri didefinisikan sebagai proses dinamis yang mempengaruhi kondisi kerja, tingkat komitmen, produktivitas, konsistensi, dan kondisi emosional karyawan (Gholizade dalam Popoola & Fagbola, 2023). Dalam hal ini *Work Motivation* menjadi peran penting dalam mengatasi tuntutan pekerjaan. Berdasarkan teori Kanfer terdapat indikator yang mempengaruhi motivasi kerja (Cooper & Robertson, 2005), yaitu: Arah perilaku (*Behavioral direction*), Intensitas usaha (*Effort intensity*), Ketekunan (*persistence*), Aktivasi tujuan (*Goal activation*), Efikasi diri (*Self-efficacy beliefs*), Harapan dan nilai (*Expectancy and value beliefs*), Persepsi kontrol pribadi terhadap hasil kerja (*Perceived control*), Afek terhadap tugas (*Affective responses toward tasks*).

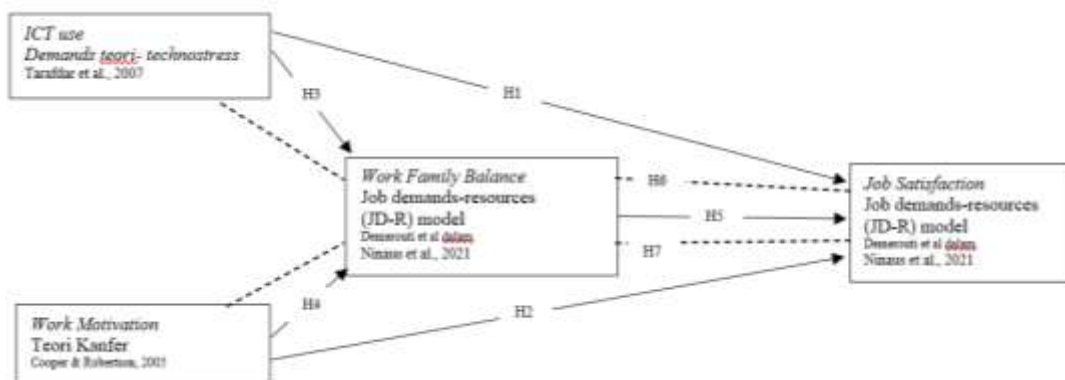
Work Family Balance (WFB)

Work Family Balance menurut Rantanen et al. dalam Yucel, 2021 pengukuran WFB dapat digunakan 2 pendekatan yaitu penilaian menyeluruh dan atau pendekatan komponen. Dalam Perilaku Organisasi dipenelitian ini, *Work Family Balance* (WFB) sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran kerja/profesionalitas dengan kehidupan keluarganya menggunakan pendekatan penilaian menyeluruh. Hal ini menjadi isu dalam perilaku organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja. ketidakmampuan individu untuk menyeimbangkan perannya dapat memicu stres yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Dari teori JD-R (Demerouti et al dalam Ninaus et al., 2021) penggunaan ICT sebagai tuntutan pekerjaan/*Job demands* contohnya tekanan untuk selalu online dapat menurunkan kepuasan kerja, namun kemampuan untuk tetap seimbang dalam kebutuhan keluarga dapat meningkatkan kepuasan kerja. WFB diukur dengan skala Valcour (Ninaus et al., 2021).

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka jalani dan dapat memberikan hal-hal penting untuk kehidupannya dapat menggambarkan sebuah kepuasan kerja. Defini yang komprehensif dari kepuasan

kerja menurut Luthans dan lim dalam Tella & Ibinaiye, 2020 merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Namun kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi organisasi atau perusahaan saja, tetapi oleh fluktuasi emosi dan persepsi harian karyawan terhadap tugas dan lingkungan kerjanya hal ini di ungkapkan oleh temuan Ilies & Judge, 2004. Kepuasan kerja dapat di ukur dengan pendekatan *Job Demands-Resources* (JD-R) dimana kepuasan kerja dipengaruhi 2 faktor (Demerouti et al dalam Ninaus et al., 2021) yaitu : *Job demands* (Tuntutan pekerjaan) dan *Job Resources* (sumber daya pekerjaan). Perspektif JD-R terhadap kepuasan serta keseimbangan kerja menjelaskan tuntutan kerja sebagai aspek psikologis dan sumber daya kerja sebagai asset mencapai kinerja (Sarwar et al., 2021). Penggunaan ICT dapat menjadi tuntutan pekerjaan pada karyawan, namun motivasi kerja dan *Work Family Balance* dapat menjadi sumber daya pekerjaan yang meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja di ukur dengan *Job diagnostic scale* – Hackman & Oldham (Ninaus et al., 2021).



Sumber: Yacob, 2025

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Zikmund (William G Zikmund et al., 2013) penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian melalui penilaian empiris dengan pendekatan pengukuran dan analisis numerik. Dengan demikian pendekatan kuantitatif pada studi ini di gunakan untuk menguji variabel-riabel seperti ICT, *Work Motivation* dan *Work Family Balance* (WFB) dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* sebagai variabel dependent.

Pada studi ini teknik sampling yang di gunakan adalah non-probability sampling, dimana jumlah dan data pegawai di lingkungan provinsi Jawa Timur tidak diketahui. *Judgment (purposive) sampling* di gunakan, dengan memberikan karakteristik dalam memilih sampel (William G Zikmund et al., 2013) karakteristik yang digunakan adalah dengan memilih staff yang bekerja di lingkungan pemerintahan provinsi Jawa Timur yang mengoperasikan Aplikasi pemerintah *e-Government*. Dalam menentukan jumlah sampel (Jr et al., 2014) penting untuk mencatat bahwa hasil analisis menjadi tidak stabil saat pengambilan jumlah sampel terlalu kecil

dibandingkan dengan jumlah variabel independen. Sehingga ukuran minimum yang disarankan adalah lima observasi per variabel independen.

Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah dengan mengumpulkan data primer dengan metode survei tertulis yaitu kuesioner. Survei didefinisikan sebagai metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi dengan sampel individu yang representatif (William G Zikmund et al., 2013). Kuesioner yang di bagikan akan di buat secara elektronik dan akan disebarakan melalui *google form*. Selain hal itu, penulis mengumpulkan data melalui studi pustaka dari berbagai sumber yaitu buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Smart PLS*. Analisis SEM (Structural Equation Modeling)

Menganalisis jaringan hubungan kompleks antara variabel laten dan variabel manifes(indikator teramati). SEM terdiri dari model pengukuran dan model struktural.

a. *Measurement model (outer model)*, ada 3 uji yang dilakukan yaitu:

- 1) Uji Validitas Konvergen, untuk membuktikan bahwa masing-masing indikator dapat di terima dan mampu menjelaskan variabel latennya. Construct validity (Jr et al., 2014) memiliki standar *loading* > 0.50 atau memiliki nilai ideal > 0.70 menunjukkan indikator valid atau berkontribusi kuat pada konstruk.
- 2) Uji validitas diskriminan, untuk melihat indikator dari variabel laten tertentu berbeda dari indikator variael laten lainnya. Indikator dianggap memenuhi jika nilai AVE > 0.5.
- 3) Uji collinearity outer model, uji kolinearitas atau multikolinearitas sejauh mana suatu variabel dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain dalam analisis (Jr et al., 2014). Sebuah kolerasi antar indikator pada variabel laten dalam suatu model, saat multikolinearitas tinggi maka hal ini mempersulit interpretasi variabel karena lebih sulit untuk memastikan efek dari satu variabel tunggal, karena keterkaitan mereka. Nilai pada uji multikolinearitas yang di sarankan memiliki nilai VIF <3 atau <5 .

b. *Structural model (inner model)*

- 1) Uji Reliabilitas, Dalam buku Multivariate Data Analysis (Jr et al., 2014) dijelaskan uji reliabilitas yaitu penilaian tingkat konsistensi berbagai pengukuran variabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai >0.7 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan memiliki internal konsistensi baik.
- 2) R-square, Nilai angka tidak boleh minus, semakin tinggi semakin bagus nilai prediksinya, pengujian ini untuk melihat pengaruh masing-masing variael laten eksogen terhadap variabel laten endogen.
- 3) Uji Hipotesis, hasil uji hipotesis dilihat dari nilai t ststistik dan p *value*.
 - Uji path untuk menguji signifikansi pengaruh langusng, tidak langsung, dan pengaruh mediasi. Dengan melihat nilai t dan nilai p-*value*. nilai p-*value* <0,05, maka model signifikan.

- Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t statistik harus lebih dari 1,96 maka dikatakan signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik data responden ini mencakup beberapa aspek karakteristik responden seperti Jenis kelamin, umur, dan pendidikan, yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	33	41%
2.	Wanita	47	59%
	Total	80	100%

Sumber : Yacob, 2025

Tabel 3.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 29 Tahun	31	39%
2.	30 - 39 Tahun	43	54%
3.	40 – 49 Tahun	4	5%
4.	>50 Tahun	2	3%
	Total	80	100%

Sumber : Yacob, 2025

Tabel 3.3

Karakteristik Pengguna ICT

No.	Pengguna ICT	Jumlah	Persentase
1.	Ya	80	100%
2.	Tidak	0	0%
	Total	80	100%

Sumber : Yacob, 2025

Uji validitas pertama kali di lakukan untuk pembuktian instrumen penelitian apakah data sudah valid atau tidak. Pada sebaran kuesioner dengan jumlah 40 butir pertanyaan yang terdiri dari 12 item pertanyaan kuesioner (6 indikator) variabel *Information Communication Technology*, 10 item pertanyaan kuesioner (5 indikator) variabel *Work Motivation*, 10 item pertanyaan kuesioner (5 indikator) variabel *Work*

Family Balance, dan 8 item pertanyaan kuesioner (4 indikator) variabel *Job Satisfaction*.

Berdasarkan data hasil sebaran kuesioner, terdapat 80 responden yang submit kuesioner. Dari 40 pertanyaan tadi di tabulasi dan di cari rata-rata hasil dari masing-masing indikator kemudian di proses validitas dan reliabilitasnya yang terdapat pada *outer model* pada *smart PLS*.

Nilai *outer loading* > 0.70 menunjukkan indikator valid atau berkontribusi kuat pada konstruk (Jr et al., 2014). Terdapat nilai *outer loading* yang di bawah 0.70, maka indikator tersebut kemudian di hapus, sehingga pengujian dilakukan 3 kali , dari total 20 indikator menjadi 14 indikator dengan nilai *outer loading* > 0.70.

Dari uji validitas ke 3 , telah di dapat nilai *outer* >0.70 artinya data telah valid konvergen.

Untuk validitas dikriminan dapat di lihat dari tabel HTMT, *Fornell Lacker*, dan *Cross Loading*.

Tabel 3.4
Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) < 0.90

	ICT	JS	WFB	WM
ICT				
JS	0.589			
WFB	0.682	0.771		
WM	0.754	0.728	0.821	

Sumber : Yacob, 2025

Tabel 3.5
Fornell Larcker, Akar AVE > Korelasi

	ICT	JS	WFB	WM
ICT	0.771			
JS	0.480	0.808		
WFB	0.562	0.611	0.855	
WM	0.632	0.605	0.695	0.850

Sumber : Yacob, 2025

Tabel 3.6
Cross Loading

	ICT	JS	WFB	WM
ICT1	0.776	0.311	0.411	0.401
ICT4	0.790	0.235	0.340	0.436
ICT5	0.720	0.442	0.465	0.560
ICT6	0.794	0.426	0.473	0.511
JS1	0.456	0.789	0.541	0.612

JS2	0.280	0.845	0.464	0.396
JS3	0.399	0.789	0.455	0.412
WFB3	0.379	0.508	0.845	0.545
WFB4	0.504	0.500	0.872	0.598
WFB5	0.545	0.554	0.846	0.631
WM2	0.659	0.443	0.625	0.798
WM3	0.501	0.539	0.587	0.833
WM4	0.457	0.560	0.538	0.887
WM5	0.535	0.511	0.612	0.879

Sumber : Yacob, 2025

Tabel 3.7
Uji Kolinearitas (VIF)

	VIF
ICT1	1.621
ICT4	1.869
ICT5	1.406
ICT6	1.853
JS1	1.265
JS2	2.014
JS3	1.794
WFB3	1.881
WFB4	2.019
WFB5	1.642
WM2	1.724
WM3	1.930
WM4	2.948
WM5	2.811

Sumber : Yacob, 2025

Tabel 3.8
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
ICT	0.774	0.778	0.854	0.594
JS	0.738	0.745	0.849	0.653
WFB	0.816	0.819	0.890	0.730
WM	0.871	0.872	0.912	0.723

Sumber : Yacob, 2025

Data dikatakan valid jika Cronbach's alpha >0.70 atau AVE >0.50

Tabel 3.9
R-square

	R-square	R-square adjusted
JS	0.441	0.419
WFB	0.508	0.495

Sumber : Yacob, 2025

Berdasarkan hasil analisis R-square, dapat disimpulkan bahwa pengaruh ICT, *Work Motivation*, melalui WFB secara simultan terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0.441, dan pengaruh ICT dan *Work Motivation* terhadap WFB sebesar 0.508.

Tabel 3.10
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/S - TDEV)	P values
ICT - JS	0.092	0.111	0.159	0.577	0.564
ICT - WFB	0.204	0.212	0.119	1.712	0.087
WFB - JS	0.347	0.336	0.147	2.353	0.019
WM - JS	0.306	0.307	0.151	2.028	0.043
WM - WFB	0.566	0.566	0.112	5.043	0.000

Sumber : Yacob, 2025

Dari hasil uji *path coefficients*, untuk menguji pengaruh secara langsung didapat hasil sebagai berikut:

- Koefisien ICT terhadap Js ialah 0.101 artinya memiliki pengaruh positif, namun nilai p value > 0.05 artinya tidak berpengaruh secara signifikan.
- Koefisien WFB terhadap JS ialah 0.342 artinya memiliki pengaruh positif, dan nilai p value < 0.05 artinya memiliki pengaruh yang signifikan.

- Koefisien WM terhadap JS ialah 0.308 artinya memiliki pengaruh positif, dan nilai *p value* < 0.05 artinya memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 3.11
Spesific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standar deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
WM	0.196	0.187	0.090	2.192	0.028
- WFB - JS					
ICT – WFB- JS	0.071	0.068	0.052	1.353	0.176

Sumber: Yacob, 2025

Dari hasil uji *path spesific indirect effects*, untuk menguji pengaruh tidak langsung didapat hasil sebagai berikut:

- Koefisien WM melalui WFB terhadap Js ialah 0.196 artinya memiliki pengaruh positif, dan nilai *p value* < 0.05 artinya berpengaruh secara signifikan.
- Koefisien ICT melalui WFB terhadap JS ialah 0.071 artinya memiliki pengaruh positif, namun nilai *p value* > 0.05 artinya tidak berpengaruh secara signifikan.
- Uji hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai T statistik di bandingkan dengan nilai T tabel, dengan penjelasan pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Perbandingan T statistik dan T Tabel

	T statisti cs (O/ST DEV)	T tabel	Keterangan
ICT – JS	0.577	1.960	Tidak berpengaruh secara signifikan
ICT – WFB	1.712	1.960	Tidak berpengaruh secara signifikan
WFB – JS	2.353	1.960	Berpengaruh secara signifikan

WM - JS	2.028	1.960	Berpengaruh secara signifikan
WM - WFB	5.043	1.960	Berpengaruh secara signifikan
WM - WFB - JS	2.192	1.960	Berpengaruh secara signifikan
ICT - WFB- JS	1.353	1.960	Tidak berpengaruh secara signifikan

Sumber : Yacob, 2025

Pengaruh Penggunaan *Information Communication Technology* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji statistik, nilai *p-value* untuk pengaruh ICT terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0.564 > 0.05 dan *t-statistic* sebesar 0.577 < 1.960, sehingga pengaruh ICT terhadap *Job Satisfaction* tidak signifikan. Meskipun koefisien pengaruh ICT bernilai positif (0.092), namun secara statistik tidak cukup kuat. Dengan ini dapat disampaikan bahwa hipotesis H1 di tolak, ICT tidak berpengaruh secara langsung kepada kepuasan kerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Indikator yang di gunakan pada penggunaan ICT ialah *technostress*, ketika pengguna tidak mampu untuk beradaptasi dengan ICT secara sehat sehingga berdampak kepada penurunan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian, penggunaan ICT yang menimbulkan *technostress* diukur dari *Techno-invasion*, *Techno-insecurity*, *Techno-uncertainty* dan Kompetensi ICT tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job satisfaction* yang di ukur dari kepuasan instrinsik, kepuasan ekstrinsik, dan dimensi sosial.

Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dengan *p-value* sebesar 0.043 < 0.05 dan *t-statistic* 2.028 > 1.960. Koefisien sebesar 0.306 menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan ini artinya hipotesis H2 di terima, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja ASN, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. *Work motivation* yang di pengaruhi oleh *Goal Activation*, *Self-Efficacy*, *Persistence*, *Affective Responses* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job satisfaction* yang di ukur dari kepuasan instrinsik, kepuasan ekstrinsik, dan dimensi sosial.

Pengaruh Penggunaan *Information Communication Technology* Terhadap *Work Family Balance*

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh ICT terhadap *Work Family Balance* tidak signifikan, dengan *p-value* 0.087 > 0.05 dan *t-statistic* 1.712 < 1.960, keduanya tidak memenuhi signifikan. Koefisien sebesar 0.204 menunjukkan arah positif, namun secara statistik tidak signifikan, artinya Hipotesis H3 ditolak.

penggunaan ICT yang menimbulkan *technostress* diukur dari *Techno-invasion*, *Techno-insecurity*, *Techno-uncertainty* dan Kompetensi ICT tidak berpengaruh secara signifikan terhadap atau tidak cukup kuat untuk berpengaruh terhadap *work family balance*

Pengaruh Penggunaan *Work Motivation* Terhadap *Work Family Balance*

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh *Work Motivation* terhadap *Work Family Balance* signifikan, dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$ dan *t-statistic* $5.043 > 1.960$. Koefisien sebesar 0.566 menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif. ASN yang termotivasi dalam bekerja cenderung lebih mampu menyeimbangkan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan ini hipotesis H4 diterima. *Work motivation* yang di pengaruhi oleh *Goal Activation*, *Self-Efficacy*, *Persistence*, *Affective Responses* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Balance* yang diukur oleh *Work-to-Family Facilitation*, *Family-to-Work Facilitation*, *Overall Satisfaction*.

Pengaruh *Work Family Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Work Family Balance terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dengan *p-value* $0.019 < 0.05$ dan *t-statistic* $2.353 > 1.960$. Koefisien sebesar 0.347 menunjukkan pengaruh positif. Artinya, hipotesis H5 diterima, ASN yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. *Work Family Balance* yang diukur oleh *Work-to-Family Facilitation*, *Family-to-Work Facilitation*, *Overall Satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job satisfaction* yang diukur dari kepuasan instrinsik, kepuasan ekstrinsik, dan dimensi social.

Pengaruh Penggunaan *Information Communication Technology* Terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Family Balance* sebagai variabel mediasi

Pengaruh tidak langsung ICT terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Family Balance* menunjukkan *p-value* sebesar $0.176 > 0.05$ dan *t-statistic* $1.353 < 1.960$, yang berarti tidak signifikan. Dengan kata lain hipotesis H6 di tolak. Penggunaan ICT yang menimbulkan *technostress* diukur dari *Techno-invasion*, *Techno-insecurity*, *Techno-uncertainty* dan Kompetensi ICT tidak memberikan pengaruh terhadap *Job satisfaction*, meskipun di mediasi oleh *work family balance*.

Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Family Balance* sebagai variabel mediasi

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Work Motivation* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Family Balance* adalah signifikan, dengan *p-value* $0.028 < 0.05$ dan *t-statistic* $2.192 > 1.960$. Koefisien sebesar 0.196 menunjukkan pengaruh positif, artinya *Work Family Balance* secara signifikan memediasi pengaruh *Work Motivation* terhadap *Job Satisfaction*, dengan ini hipotesis H7 di terima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian mengenai pengaruh penggunaan *Information Communication Technology* (ICT) dan *Work Motivation* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Family Balance* sebagai variabel mediasi pada ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, maka dapat disimpulkan:

1. Penggunaan ICT tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan *Information Communication Technology* (ICT) yang dapat memberikan *technostress* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki ASN, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat.
3. Penggunaan ICT tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Family Balance*. Ini menandakan bahwa *technostress* dari penggunaan ICT tidak berpengaruh terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Balance*. ASN dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.
5. *Work Family Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Kemampuan ASN dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka.
6. *Work Family Balance* tidak memediasi secara signifikan pengaruh penggunaan ICT terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian, ICT yang memberikan dampak *technostress* tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keseimbangan kerja dan keluarga.
7. *Work Family Balance* memediasi secara signifikan pengaruh *Work Motivation* terhadap *Job Satisfaction*. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN melalui peningkatan *Work Family Balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Boakye, A. N., Asravor, R. K., & Essuman, J. (2023). Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2162686>
- Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (2005). International review of industrial and organizational psychology, 2003. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 2003, 18(January 1992), 1–297. <https://doi.org/10.1002/0470013346>
- Harrington, D., Bean, N., Pintello, D., & Mathews, D. (2001). Job satisfaction and burnout: Predictors of intentions to leave a job in a military setting. *Administration in Social Work*, 25(3), 1–16. https://doi.org/10.1300/J147v25n03_01
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job

- satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 367–389. <https://doi.org/10.1080/13594320444000137>
- Jr, J. F. H., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. In *Pearson Education Limited* (Vol. 7).
- Limbu, Y. B., Jayachandran, C., & Babin, B. J. (2014). Does information and communication technology improve job satisfaction? The moderating role of sales technology orientation. *Industrial Marketing Management*, 43(7), 1236–1245. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2014.06.013>
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136(July), 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102741. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadol, N. (2021). A Job Demand-Resource Model of Satisfaction With Work-Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Shi, Z. (2024). How does ICT use affect job satisfaction? Evidence from China. *Applied Economics Letters*, 31(9), 863–867. <https://doi.org/10.1080/13504851.2022.2154310>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tella, A., & Ibinaiye, O. A. (2020). Correlates of staff motivation, satisfaction, and job performance of library staff in selected Nigerian University libraries. *International Information and Library Review*, 52(1), 32–49. <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1631691>
- William G Zikmund, Babin, B. J., Jon C, C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods*, Ninth Edition. In *South-Western, Cengage Learning*.
- Xu, P., & Jiang, Y. (2022). Information and Communication Technology Use on New Generation Teachers' Job Satisfaction and Psychological Emotion. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941218>
- Yucel, D. (2021). Different Types of Work-Family Balance, Social Support, and Job Satisfaction: A Latent Class Analysis. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 1343–1368. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09812-7>