

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada CV Multi Agro Sarana

Sweethenia Syelvy* Andhika Mochamad Siddiq

Universitas Indonesia Membangun

Koresponden: sweetheniasyelvy@student.inaba.ac.id^{1*}
andhika.mochamad@inaba.ac.id²

Article Information:

Received: August 11, 2024, Accepted: August 16, 2024, Published: August 19, 2024

Abstract:

Human resources are important assets that can be trained and developed to achieve company goals effectively. Employees who are highly engaged in their work have the potential to make more excellent contributions. Therefore, companies with high levels of Employee Engagement will experience increased productivity and efficiency. This study aims to identify factors influencing employee engagement, focusing on work-life balance and job satisfaction as intervening variables at CV Multi Agro Sarana. A questionnaire was used on 56 employees, and data was analyzed using Path Analysis. The results showed that work-life balance positively and significantly influences job satisfaction and employee engagement. Job satisfaction also has a positive and significant impact on employee engagement. This analysis indicates that the level of job satisfaction is a direct and indirect factor in the influence of Work-Life Balance on the level of employee engagement. Therefore, it can be concluded that improving Work-Life Balance can increase Employee Engagement, ultimately maximizing employee potential at CV Multi Agro Sarana and increasing company profits.

Keywords: Work Life Balance, Employee Engagement, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang sangat berharga bagi perusahaan, lebih penting dibandingkan dengan sumber daya lain seperti mesin atau modal, karena manusia dapat dilatih, berinovasi, serta mengembangkan keahlian dan kreativitasnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keunggulan sumber daya manusia adalah *Employee Engagement*, yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. *Employee Engagement*

Published by:

sangat diperlukan dalam setiap organisasi, termasuk sector public, agar karyawan dapat memaksimalkan kemampuan dan peran mereka, merasa terhubung dengan pekerjaan, serta mengkomunikasikan diri secara fisik, mental, dan emosi pada saat bekerja. Dengan memiliki karyawan yang terlibat, perusahaan akan memperoleh banyak manfaat dan keuntungan.

Namun pada kenyataannya pada hasil wawancara dan pengamatan peneliti bahwa di CV. Multi Agro Sarana, kurangnya konsentrasi karyawan terhadap pekerjaannya yang sering terjadi kesalahan dalam mempersiapkan pesanan pupuk, banyak karyawan yang mengeluh saat bekerja dan sering adanya keterlambatan karyawan karena kurangnya semangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD CV Multi Agro Sarana diperoleh fenomena bahwa Employee Engagement di CV Multi Agro Sarana mengalami penurunan.

Untuk meningkatkan Keterlibatan Karyawan, perlu dilakukan pemeriksaan terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi dengan mengingat kebutuhan karyawan, salah satunya adalah terciptanya *Work Life Balance*. Maka, perusahaan perlu lebih focus pada Keseimbangan Kehidupan Karyawan untuk meningkatkan Keterlibatan Karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* mempengaruhi *Employee Enagement*. (Hendri & Farissya, 2021; Wibisono, 2022). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* adalah variable penting dalam upaya meningktakan *Employee Engagement*.

Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara bahwa di CV Multi Agro Sarana bahwa beberapa karyawan sering mengeluh karena jam kerja nya lebih dari 8 jam ketika ada pesanan yang banyak sedangkan stoknya kurang dan juga pada pegawai bagian lapangan sering terjadi lebih dari 8 jam dikarenakan kondisi jalanan yang tidak dapat diprediksi. Sehingga membuat karyawan itu terlambat datang untuk bekerja dikeesokan harinya dikarenakan pada hari sebelumnya mereka pulang tidak pada tepat waktunya dan waktu untuk dirinya sendiri dan keluarga dipakai untuk bekerja. Dapat disimpulkan bahwa kehidupan pribadi karyawan pada CV Multi Agro Sarana tidak seimbang dikarenakan kurangnya waktu luang, sehingga aktivitas setelah bekerja sulit dilakukan, maka dari itu kurang optimalnya *Employee Engagement* disebabkan *Work Life Balance* yang kurang baik.

Kepuasan kerja sanagat terkait dengan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lenih besar terhadap perusahaan mereka.(Arianti et al., 2020) penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang sangat kuta dan positif dengan keterlibatan karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi juga tingkat keterlibatan karyawan. Hal ini didukungoleh hasil wawancara bahwa pada CV Multi Agro Sarana karyawan merasa bahwa penghasilan yang mereka terima masih belum cukup dan tidak sesuai pekerjaannya, dan kurangnya kerjasama antar rekan kerja yang membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dan perusahaan juga jarang sekali memberikan penghargaan, factor tersebut yang membuat karyawan sering mengeluh. Bebrapa penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keterlibatan karyawan (Arianti et al., 2020; Siddiq & Hadjiah, 2019). Dari hasil tersebut menunjukan bahwa variable kepuasan kerja merupakan variabel yang penting untuk meningktakan keterlibatan karyawan.

Published by:

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kajian Teoritis

MSDM (Manajemen Sumber daya Manusia)

Menurut Hasibuan (2017:10), Manajemen SDM adalah ilmu dan keterampilan yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

Perilaku Organisasi

Menurut (Sudiro, 2021) Perilaku Organisasi mempelajari perilaku individu dalam suatu organisasi dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja, baik individu maupun kelompok, serta organisasi secara keseluruhan. Menurut (Robbins & Judge, 2017, p. 6) teori umum perilaku organisasi, studi tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku tersebut berdampak pada kinerja organisasi disebut perilaku organisasi

Menurut pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi mencakup sikap dan tingkah laku individu yang diharapkan berdampak positif baik bagi organisasi maupun diri mereka sendiri. Ini merupakan inti dari ilmu tentang perilaku yang berfokus pada Tindakan manusia yang terjadi di lingkungan organisasi.

Employee Engagement

Menurut (Robbins & Judge, 2017, p. 77) Keterlibatan Karyawan adalah keterlibatan individu dalam pekerjaan yang dilakukan, serta kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaan tersebut. Jadi, *Employee Engagement* itu merujuk pada sejauh mana seorang terlibat, puas, dan bersemangat terhadap pekerjaan yang dilakukan Keterlibatan Karyawan adalah keadaan mental yang positif, penuh kepuasan, dan terkait dengan pekerjaan dan ditandai dengan antusiasme, komitmen, dan keterlibatan mendalam (Schaufeli & Salanova, 2014).

Menurut pernyataan diatas, keterlibatan karyawan dapat digambarkan sebagai sikap positif yang signifikan dan didorong oleh dorongan yang tinggi dari anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini ditandai dengan *Vigor* (tingkat energy yang tinggi dan keinginan kuat untuk berusaha), *Dedication* (antusiasme terhadap pekerjaan dan pengabdian pada tujuan), serta *Absorption* (konsentrasi penuh pada pekerjaan).

Work-Life Balance

Dalam teori ini, *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat menyeimbangkan kebutuhan pekerjaannya dengan kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Dengan kata lain, *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dengan seimbang (Ganapathi, 2016).

Published by:

Dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dan kebutuhan pekerjaannya dengan kebutuhan keluarganya. Individu yang berhasil menyeimbangkan peran mereka baik dalam organisasi maupun di luar organisasi akan mampu menjalani kedua aspek kehidupan tersebut dengan baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja yaitu ketika seseorang memiliki sikap positif terhadap peran dan perilaku mereka di tempat kerja mereka. Sikap ini muncul sebagai cara untuk memberikan apresiasi atas pencapaian nilai – nilai penting yang ada di dalamnya.(Afandi, 2018)

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana individu merasakan hasil dari pekerjaannya dan bagaimana sikap mereka terhadap berbagai aspek yang ada dalam pekerjaan tersebut

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Topik	Penulis	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh Work Life Balance terhadap Keterlibatan Karyawan pada Generasi Milenial di PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim”	(Fahrolly et al., 2023)	Lokasi penelitian, tidak adanya variable Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pengaruh	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i>
2	“Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi pada divisi social media dan media manajemen)”	(Suku & Susanty, 2022)	Lokasi penelitian, tidak ada variable <i>Employee Engagement</i>	Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menentukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3	“Pengaruh Keterkaitan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervensi pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga”	(Wibowo & Munir, 2023)	Lokasi Penelitian	<i>Employee Engagement dipengaruhi secara signifikan oleh Work Life Balance, yang menentukan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.</i>
4	“Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening (Studi Kasus Karyawan Daihatsu Bengkulu”	(Atlennur & Arianto, 2024)	Lokasi Penelitian	Ketiga variabel berdampak positif, signifikan, dan parsial terhadap kepuasan kerja.
5	“ <i>Islamic Work Ethic and Employee Engagement, Variable to Improve Employee Job Satisfaction</i> ”	(Siddiq & Hadjiah, 2019)	Tidak ada variable <i>Work Life Balance</i>	Kedua variabel ini berpengaruh dan dapat mengontrol variabel kepuasan kerja karyawan

3. Metode Penelitian

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan intervensi deskriptif dan verifikatif. Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu agar menemukan masalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan dengan melihat keterlibatan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi pada CV Multi Agro Sarana.

Populasi merupakan kumpulan subjek atau objek yang dipilih oleh peneliti berdasarkan kualitas dan karakteristik tertentu sebagai focus untuk diteliti dan dianalisis, sehingga

Published by:

mendapat kesimpulan dari penelitian tersebut. (Sugiyono, 2020, p. 126). Berdasarkan penelitian tersebut, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Multi Agro Sarana, yang berjumlah 56 orang karyawan.

Sampel adalah bagaian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, sehingga sampel yang diambil harus mampu mewakili populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2020, p. 127). Karena populasinya yang kecil, semua 56 karyawan dijadikan sampel penelitian. Sebelum penelitian dimulai, kuisioner diuji coba sebagai metode pengumpulan data.

Berikut ini adalah tabel dengan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan

Tabel 2 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Employee Engagement</i> adalah keterlibatan individu dalam pekerjaan yang dilakukan, serta kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. (Robbins & Judge, 2017)	<i>Vigor</i> (Semangat)	Perasaan sungguh – sungguh dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	1
			Perasaan semangat dalam melakukan pekerjaan.	Ordinal	2
			Mampu bekerja melebihi jam pulang.	Ordinal	3
			Perasaan menemukan makna dalam pekerjaan.	Ordinal	4
			Perasaan antusias dalam bekerja.	Ordinal	5
		<i>Dedication</i> (Dedikasi)	Perasaan pekerjaan menginspirasi diri untuk tidak menyerah.	Ordinal	6
			Perasaan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Ordinal	7
			Pekerjaan terasa menantang	Ordinal	8
			Konsentrasi dan minat yang mendalam	Ordinal	9
			Perasaan Larut dan hanyut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Ordinal	10

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Work-Life Balance (X)	<i>Work Life Balance</i> adalah kemampuan seseorang untuk mengelola pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarganya dengan seimbang. (Ganapathi, 2016)	Interferensi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi.	Ordinal	1
		Interaksi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan	Kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu kehidupan pekerjaan.	Ordinal	2
		Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan	Kehidupan pribadi yang memotivasi dan mendukung pekerjaan.	Ordinal	3
		Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi	Mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.	Ordinal	4
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja merupakan sikap positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap peran dan perilaku mereka dalam pekerjaan. Sikap ini muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk apresiasi dalam mencapai nilai – nilai penting yang ada dalam pekerjaan tersebut. (Afandi, 2018, p. 74)	Pekerjaan itu sendiri	Beban kerja yang diterima sesuai ekspektasi.	Ordinal	1
			Beban kerja yang diterima sesuai dengan keahlian	Ordinal	2
		Upah	Jumlah bayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaannya	Ordinal	3
			Bayaran kerja diberikan tepat waktu	Ordinal	4
			Kebijakan peningkatan status atau kenaikan jabatan	Ordinal	5
		Promosi	Kesempatan mendapatkan promosi	Ordinal	6
			Pemberian pengawasan saat bekerja	Ordinal	7
		Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	8
			Mampu bekerja sama dengan kelompok	Ordinal	9

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, beberapa teknik pengumpulan data digunakan, termasuk kuisisioner, wawancara dan studi kepustakaan (*Library Research*). Dalam kuisisioner penelitian ini, responden diberi skor likert 5 poin, dimana 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” hingga 5 menunjukkan “sangat setuju”.

Ananlisis adata yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan memenuhi semua persyaratan yang diperlukan. Menggunakan perangkat lunak Amos Graphic untuk mengetahui hasil hipotesisnya.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Jenis kelamin responden penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 3 Jenis Kelamin Identitas Responden

Jenis Kelamin	Banyak Responden	Persentase
Laki – laki	35	70%
Perempuan	21	30%
Total	56	100%

Sumber; Data diolah peneliti, 2024

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki – laki 70% sedangkan Perempuan hanya 30%. Hal ini mungkin mencerminkan komposisi gender di CV Multi Agro Sarana. Ketidakseimbangan gender ini bisa berpengaruh terhadap- hasil analisis, terutama jika terdapat perbedaan signifikan antara pengalaman kerja dan *Work Life Balance* antara laki – laki dan Perempuan.

Usia responden dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4 Usia Identitas Responden

Usia	Banyak Responden	Persentase
21-30 tahun	25	45%
31-40 tahun	14	25%
41-50 tahun	11	20%
Lebih dari 50 tahun	6	10%
Total	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Sebagain besar responden berada dalam rentan usia 21-30 tahun (45%), diikuti oleh responden berusia 31-40 tahun (25%). Kelompok usia sering kali sedang berada di puncak

Published by:

karier mereka, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi isu penting. Responden yang lebih tua (>41 tahun) hanya mencakup 20% dari total sampel, yang mungkin mempengaruhi persepsi terhadap *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

Pendidikan responden dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 5 Pendidikan Identitas Responden

Pendidikan Terakhir	Banyak Responden	Persentase
SMA/SMK	27	48%
D3	18	32%
S1	11	20%
S2	0	0%
Total	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Sebagian responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (48%) dan Diploma (32%) Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pandangan mereka tentang *Work Life Balance* dan Keterlibatan Karyawan. Misalnya, harapan dan kebutuhan terkait keseimbangan kerja dan kehidupan mungkin berbeda antara mereka yang memiliki pendidikan SMA/SMK, D3, dan S1.

Lama bekerja responden dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 6 Lama Bekerja Identitas Responden

Lama Bekerja	Banyak Responden	Persentase
Kurang dari 1 tahun	13	23%
1-2 tahun	20	36%
3-5 tahun	13	23%
Lebih dari 5 tahun	10	18%
Total	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Mayoritas responden (36%) memiliki pengalaman kerja antara 1-2 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka relatif baru dalam posisi mereka tetapi sudah cukup familiar dengan dinamika pekerjaan. Responden dengan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun hanya 18%, yang mungkin memberikan perspektif berbeda mengenai *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja dibandingkan dengan mereka yang lebih baru.

4.2. Pengujian Instrument Penelitian

Pengujian Validitas

Published by:

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian melakukan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Hasil uji validitas memungkinkan kita untuk menilai seberapa relevan dan akurat item-item dalam instrumen penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel
Y.1	Perasaan sungguh – sungguh dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,869	0,361
Y.2	Perasaan semangat dalam melakukan pekerjaan.	0,911	0,361
Y.3	Mampu bekerja melebihi jam pulang.	0,951	0,361
Y.4	Perasaan menemukan makna dalam pekerjaan.	0,837	0,361
Y.5	Perasaan antusias dalam bekerja.	0,825	0,361
Y.6	Perasaan pekerjaan menginspirasi diri untuk tidak menyerah.	0,913	0,361
Y.7	Perasaan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan.	0,567	0,361
Y.8	Pekerjaan terasa menantang	0,347	0,361
Y.9	Konsentrasi dan minat yang mendalam	0,819	0,361
Y.10	Perasaan Larut dan hanyut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0,807	0,361
Z.1	Beban kerja yang diterima sesuai ekspektasi.	0,841	0,361
Z.2	Beban kerja yang diterima sesuai dengan keahlian	0,833	0,361
Z.3	Jumlah bayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaannya	0,908	0,361
Z.4	Bayaran kerja diberikan tepat waktu	0,832	0,361
Z.5	Kebijakan peningkatan status atau kenaikan jabatan	0,097	0,361
Z.6	Kesempatan mendapatkan promosi	0,789	0,361
Z.7	Pemberian pengawasan saat bekerja	0,933	0,361
Z.8	Hubungan dengan rekan kerja	0,923	0,361
Z.9	Mampu bekerja sama dengan kelompok	0,748	0,361
X.1	Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi.	0,863	0,361
X.2	Kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu kehidupan pekerjaan.	0,816	0,361
X.3	Kehidupan pribadi yang memotivasi dan mendukung pekerjaan.	0,919	0,361
X.4	Mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.	0,95	0,361

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Temuan uji yang divalidasi untuk setiap butir pertanyaan ditunjukkan pada tabel diatas, yang menunjukkan bahwa variabel yang diuji adalah *Work Life Balance* (X), *Employee Engagement* (Y), dan *Kepuasan Kerja* (Z). Hasil uji validitas sebelumnya membandingkan r-hitung dengan r-tabel, yang dimana r-tabel dengan jumlah responden sebanyak 56 (N=56) yaitu 0,360. Pada data ini menghasilkan bahwa butir pertanyaan seluruh variabel

Published by:

mendapatkan r-hitung yang lebih besar dari pada r-tabel, maka dapat disimpulkan dimana butir pertanyaan pada seluruh variabel dikatakan valid atau sesuai.

Peneliti mengumpulkan ringkasan tanggapan penelitian pada 56 responden dengan 4 indikator pertanyaan pada variabel *Work Life Balance*, 9 indikator pertanyaan pada variable kepuasan kerja dan 10 indikator pertanyaan pada variabel *Employee Engagement*.

Tabel 8 Hasil Rekapitulasi Kuisioner

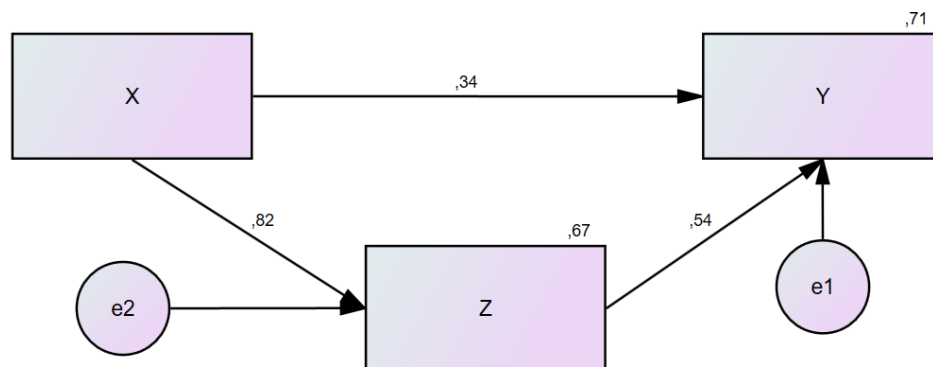
Variabel	Persentasi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	57,05%	Cukup Baik
Kepuasan Kerja	58,76%	Cukup Baik
<i>Employee Engagement</i>	65,71%	Cukup Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Pada Tabel 8, terlihat bahwa karyawan pada CV Multi Agro Sarana memiliki tingkat *Work Life Balance* yang cukup baik. Kemudian pada tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV Multi Agro Sarana juga cukup baik. Dan yang terakhir karaywan pada CV Mluti Agro Sarana memiliki keterlibatan karyawan yang cukup baik pula.

4.3. Hasil Analisis Jalur

Peneliti menentukan hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dalam penelitian ini dengan menggunakan model berikut dengan bantuan perangkat lunak Amos Graphic.



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari gambar analisis jalur diatas menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap *Employee Engagement* (Y) sebesar 0,34, Pengaruh tidak langsung dapat dibuat perhitungan yaitu, pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,82, kemudian kepuasan kerja terhadap *Employee Engagement* (Y) sebesar 0,54. Dengan demikian pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap *Employee*

Published by:

Engagement (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi adalah sebesar $0,82 \times 0,54 = 0,44$. Pengaruh total *Work Life Balance* (X) terhadap *Employee Engagement* (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi adalah sebesar $0,34 + 0,44 = 0,78$. Kemudian pada $e1$ adalah error term yang berhubungan dengan variabel *Employee Engagement* (Y) sebesar 0,71, artinya sekitar 71% variasi dalam *Employee Engagement* (Y) tidak dijelaskan oleh pengaruh dari *Work Life Balance* (X) dan Kepuasan Kerja (Z) dalam model ini. Dengan kata lain, ada faktor-faktor lain di luar model yang mempengaruhi *Employee Engagement* (Y) tetapi tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dan nilai $e2$ pada variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,67, ini berarti sekitar 67% variasi dalam Kepuasan Kerja (Z) tidak dijelaskan oleh pengaruh *Work Life Balance* (X). Jadi, seperti halnya dengan $e1$, ada faktor-faktor lain diluar model yang mempengaruhi Kepuasan Kerja tetapi tidak dimasukan dalam analisis.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar (0,44) dibanding pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* (0,34) sehingga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat diartikan dengan adanya peningkatan *Work Life Balance* yaitu ada keseimbangan anantara pekerjaan dan aktivitas lain diluar pekerjaan seperti aktivitas bersama keluarga, maka hal ini semakin meningkat kepuasan para karyawan, karena waktu yang digunakan tidak hanya fokus untuk bekerja tetapi mendapatkan waktu melakukan kegiatan lain yang bisa menyegarkan pikiran dan memenuhi berbagai aktivitas sesuai keinginan hati, sehingga hal ini semakin meningkatkan *Employee Engagement* yaitu siap untuk terlibat dengan perusahaan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sebagai karyawan, sebagai timbal balik karena pekerjaan yang dijalani telah memberi kenyamanan bagi karyawan yaitu dengan mendapatkan keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu bersama keluarga.

Tabel 9 Bobot Regresi

Bobot Regresi	Estimate	S. E	C. R	P
Kepuasan Kerja $\leftarrow$ <i>Work Life Balance</i>	1,726	0,162	10,662	0
<i>Employee Engagement</i> $\leftarrow$ <i>Work-Life Balance</i>	0,767	0,293	2,623	0,009
<i>Employee Engagement</i> $\leftarrow$ Kepuasan Kerja	0,588	0,139	4,224	0

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai estimate 1,726, *critical ratio* 10,662 dan p-value (0), sehingga *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja yang artinya semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penemuan ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan

Published by:

kehidupan kerja. (Maharani et al., 2023; Nawarcono & Setiono, 2021; Pratama & Setiadi, 2021; Sukardi & Saputro, 2024; Suku & Susanty, 2022)

Hipotesis H2 diterima dengan nilai *critical ratio* 2,623 dan p-value 0,009 yaitu kurang dari 0,005 yang memastikan bahwa ini adalah hasil yang dapat diandalkan. Ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Karyawan yang memiliki *Work Life Balance* yang baik cenderung lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaannya, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work Life Balance* mempengaruhi keterlibatan karyawan (Bachri et al., 2024; Fahrolly et al., 2023; Jannata & Perdhana, 2022; Pratiwi & Fatoni, 2023; Septiani & Frianto, 2023; Wijayanto et al., 2022)

Dengan *critical ratio* 4,224 dan p-value (0), diterimanya Hipotesis H3, yang terbukti bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi *Employee Engagement*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih terlibat dan aktif dalam tugas-tugas mereka. Penemuan ini sesuai dengan temuan studi sebelumnya yang membuktikan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan (Arianti, 2020; Baktiar, 2024; Dewiyani, 2020; Gunawan, 2024; Mattajang, 2022; Rais & Parmin, 2020; Siddiq & Hadjiah, 2019; Tamrin, 2021; Utami, 2021)

Tabel 10 Pengaruh Langsung

Efek Langsung Standar	<i>Work Life Balance</i>	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	0,821	0
<i>Employee Engagement</i>	0,336	0,541

Tabel 11 Pengaruh Tidak Langsung

Efek Tidak Langsung Standar	<i>Work Life Balance</i>	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	0	0
<i>Employee Engagement</i>	0,445	0

Pada tabel 10 dan 11 menunjukkan perbandingan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. *Work Life Balance* memiliki pengaruh langsung sebesar 0,336 terhadap *Employee Engagement*. Pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 0,445, yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Pada perbandingan tersebut menunjukkan bahwa *Dirrect Effect Path*, dimana *Work Life Balance* mempengaruhi Kepuasan Kerja secara langsung, sebagai pendekatan yang paling efektif. Menurut beberapa penelitian, kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung antara keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja (Atlennur & Arianto, 2024; Husen et al., 2024; Kristinanda & Priyatama, 2023; Wibisono, 2022; Wibowo & Munir, 2023) dan hasilnya sejalan dengan hasil perbandingan tersebut. Meskipun demikian, jika jalur yang dianalisis adalah efek langsung, ada perbedaan karena nilai efek langsung lebih besar daripada efek tidak langsung.

Published by:

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan cukup baik. Kesimpulannya adalah bahwa *Work Life Balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, *Work Life Balance* juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, dan *Work Life Balance* mempengaruhi keterlibatan karyawan melalui kepuasan kerja.

Maka dari itu, karyawan CV Multi Agro Sarana diharapkan dapat mengatur kebutuhan pribadi dan keluarga mereka dengan tuntutan pekerjaan mereka. Selain itu, Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong mereka untuk memaksimalkan kemampuan dan peran mereka ditempat kerja, sehingga mereka dapat merasa terlibat dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional. Dengan demikian, bisnis akan memperoleh berbagai keuntungan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31.
- Atlennur, D., & Arianto, T. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Daihatsu Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 93–107.
- Bachri, S., Sumawidjaja, R. N., Sudaryo, Y., Ali, M. M., Herlinawati, E., & Aziz, D. A. (2024). The influence of hybrid work and work-life balance on the performance of PT. Tuest tech Indonesia employees. *Jurnal Scientia*, 13(01), 456–464.
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598.
- Dewiyani, A. A., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri. *MAHATANI: Jurnal Agribisnis (Agribusiness and Agricultural Economics Journal)*, 3(2), 269–280.
- Fahrolly, V. R. Y., Surwasi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh work life balance terhadap employee engagement pada generasi milenial di PT Pama Persada Nusantara

Published by:

- Tanjung Enim. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 404–409.
- Ganapathi, R. (2016). A study on work life balance and job satisfaction of women employees working in new private sector banks. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(3), 126–130.
- Gunawan, W., Sudaryo, Y., Ismail, G. D., Suryaningprang, A., & Aziz, D. A. (2024). The Influence of Work Motivation, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at CV Lanupi Bandung. *Syntax Idea*, 6(5), 2174–2180.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hendri, H., & Farissya, Z. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Pt. Semen Andalas Banda Aceh. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 7(2).
- Husen, M. R., Daud, A., & Firman, A. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Building Management Pt. Telkom Property Regional Vii Makassar. *Ezenza Journal (EJ)*, 3(1), 109–122.
- Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia). *Diponegoro Journal of Management*, 11(3).
- Kristinanda, D. K., & Priyatama, A. N. (2023). Kepuasan Kerja sebagai Moderator Hubungan antara Work-life Balance dengan Employee Engagement Karyawan Generasi Milenial PT X Jakarta. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 21(01).
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98.
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Yoshua, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap employee engagement melalui kinerja pegawai di Mayapada Hospital. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 837–848.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2).

- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432–444.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*, Jakarta: salemba empat.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). *Work Engagement: When Work Becomes Passion*. John Wiley & Sons, Limited.
<https://books.google.co.id/books?id=6wmvnQEACAAJ>
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 266–277.
- Siddiq, A. M., & Hadjiah, H. S. (2019). Islamic Work Ethic and Employee Engagement, Variable to Improve Employee Job Satisfaction. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 2(1), 9–18.
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195.
- Suku, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Mnc Investama Tbk (studi pada divisi sosial media dan media manajemen). *EProceedings of Management*, 9(3).
- Tamrin, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 47–54.

- Utami, S. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(3), 96–101.
- Wibisono, E. S. (2022). *Hubungan antara Work-Life Balance dengan Employee Engagement pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai*. Universitas Medan Area.
- Wibowo, M. A., & Munir, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga. *Excellent*, 10(1), 67–86.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98.

Copyrights

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Published by: