

## **PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS KARYAWAN DAIHATSU BENGKULU)**

Doni Atlennur<sup>(1)</sup> Tezar Arianto<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[ogekganteng123@gmail.com](mailto:ogekganteng123@gmail.com)

Research at PT. Daihatsu Bengkulu with the formulation of the problem How is the influence of Work Life Balance on Employee Engagement and Job Satisfaction as Intervening Variables, the population and sample in this study are all consumers at PT. Daihatsu Bengkulu amounted to 35 respondents. The sampling technique used convenience sampling based on predetermined criteria totaling 35 respondents. Observation data collection techniques, and questionnaires. The processed data was analyzed using SPSS 26. Based on the results of research and analysis of the influence on the variables Work Life Balance, Employee Engagement and Job Satisfaction. the following conclusions can be drawn: Work Life Balance, Employee Engagement and Job Satisfaction have a partial positive and significant effect on Job Satisfaction at PT Daihatsu Bengkulu, and Work Life Balance, Employee Engagement and Job Satisfaction, have a significant effect simultaneously on Job Satisfaction at PT Daihatsu Bengkulu.

**Keywords: Work Life Balance, Employee Engagement, Job satisfaction**

### **PENDAHULUAN**

Pengelolaan karyawan sangat diperlukan. agar mendapatkan kontribusi terbesar dari karyawan, Kepuasan kerja dapat menghasilkan kinerja karyawan, ataupun suatu indikasi perasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan respons karyawan terhadap pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa definisi seseorang tentang deskripsi pekerjaan mereka mungkin sebagai seperangkat aturan dan pedoman seputar pekerjaan mereka. Pernyataan positif dan negatif tentang pekerjaan menunjukkan adanya Kepuasan dalam pekerjaan. Jika tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi menandakan semakin rendahnya konflik di dalam keluarga atau dapat di katakan tingkat *work- life balance* tinggi. (Armstrong *et al.*, 2015)

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti *work-life balance*, pengertian dari sampaian tersebut adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja seorang karyawan dalam hal ini berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan mampu menjalankan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Suatu keseimbangan sangat penting seperti dalam kehidupan berkeluarga yang merupakan tanggung jawab dalam berkeluarga (Fidyani, L.& Prasetya, 2018).

Bagi seorang karyawan keseimbangan antara pegawai dan kehidupan pribadi merupakan sebuah tantangan. Seorang karyawan tentunya memiliki tanggung jawab dan peran yang harus di jalankan dalam keluarga, namun dengan adanya hubungan dirinya dengan perusahaan maka seorang karyawan memiliki peran dan tanggung jawab lain untuk di

perhatikan. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan sebuah keadaan dimana seorang karyawan telah terikat baik secara fisik maupun psikis, baik secara mental dan emosi, dengan pekerjaan yang dimilikinya sehingga terbentuk suatu perasaan untuk ikut berkontribusi lebih, serta mengerahkan tenaga sepenuh hati dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Dessler 2013). Dengan adanya keterikatan (*engagement*) yang substansial, antara Setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tempatnya bekerja akan memiliki loyalitas yang kuat dan prestasi kerjanya baik. Demikian pula ketika loyalitas karyawan lemah akan berdampak negatif pada kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja dalam suatu perusahaan tertentu sangat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja karyawan. Suatu Perusahaan akan selalu bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai tujuannya. Dengan menjaga tingkat kinerja karyawan, suatu organisasi dapat mempertahankan motivasi yang diperlukan untuk berhasil dalam persaingan yang sangat kompetitif saat ini. Ketika seseorang terlibat dalam pekerjaan produktif, dan memiliki kondisi kerja yang kondusif baik di dalam maupun di luar kantor serta dukungan psikologis saat menjalankan tugas dan memberikan umpan balik atas pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja karyawan menjadi faktor penting untuk diteliti guna meningkatkan performa karyawan dan untuk mendorong perusahaan untuk terus melakukan inovasi dalam hal peningkatan kinerja serta kesejahteraan karyawan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu lebih unggul dalam persaingan bisnis.

Selain itu, melalui peningkatan kepuasan kerja, seseorang dapat meningkatkan produktivitas melalui *Employee Engagement*, yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) didefinisikan sebagai komitmen seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka dengan menyediakan waktu, sumber daya, dan energi untuk itu, yang merupakan komponen kunci dari kehidupan mereka sehari-hari. *Employee Engagement* dapat digunakan oleh organisasi untuk memahami beberapa hubungan lintas fungsional utama mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan dan untuk mengamati kinerja karyawan dalam kepuasan kerja karyawan.

Menurut Albrecht (2010) menyatakan *Employee Engagement* merupakan keadaan karyawan yg terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya. Penelitian terkait *employee engagement* yaitu penelitian (Wayan Arya Paramarta, 2020)(Muliawan.Y, 2017) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menjelaskan jika karyawan yang memiliki engagement akan lebih memiliki kinerja yang baik, dengan merasakan kepuasan kerja karyawan akan memiliki perasaan senang dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban sehingga memberikan kontribusi yang maksimal dan performa yang terbaik yang membuat organisasinya mampu mencapai tujuan.

*Employee engagement* saat ini sudah menjadi perhatian besar bagi Perusahaan Yamaha dalam meningkatkan hasil kerja karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja berikut ini terdapat faktor yang mendukung *employee engagement* (Lina,2019) diantaranya yaitu dengan lingkungan kerja, kepemimpinan, rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi dan kesejahteraan di tempat kerja. belum mendukung upaya *engagement employee* dengan baik dimana masih terdapat permasalahan yang ada di Kantor mengenai faktor-faktor *employee engagement*. Pertama, faktor lingkungan kerja, Kedua, faktor pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan Oleh Tempat Kerja masih kurang optimal, *Work life balance* juga dapat meningkatkan dan menciptakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. *Work-Life Balance* (A. Handayani, 2013) adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam

perannya. (Megaster et al., 2021) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaan dapat membantu mencapai keberhasilan bagi perusahaan, serta menimbulkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya terhadap organisasi. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian terdahulu (Vita Septya, 2019) (Choirul Adam Ardiansyah, 2020) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Sebagai organisasi yang sukses, kita harus dapat memperingatkan karyawan untuk menghindari jam kerja yang panjang yang dapat menempatkan mereka pada risiko masalah kesehatan, bahaya keselamatan, dan masalah lainnya. Karyawan Daihatsu Bengkulu memiliki jam operasional yaitu hari Senin sampai Sabtu, pukul 08.00 sampai 16.00, karyawan kantor membutuhkan waktu 8 jam dalam sehari untuk bekerja, sehingga dalam 6 hari mereka bekerja sebanyak 47 jam. Berbeda dengan karyawan kantor yang jam kerja mereka mengikuti jam operasional, Untuk Karayawan Lapangan, yang memiliki jam kerja yang fleksibel selain jam kantor biasa, ini berarti bahwa mereka harus terlibat dalam pendekatan dan perjanjian dengan orang lain agar pembayaran yang diperlukan dapat dibayar. Jika mereka gagal melakukannya, mereka harus melakukannya dengan cara yang sesuai dengan harapan orang lain dan pada waktu yang nyaman bagi kedua belah pihak. Peneliti juga dapat memberikan informasi mengenai pekerja lapangan yang melanggar tenggat waktu kerja, seperti pada pukul 19.00 malam atau bila perlu bahkan pada hari libur.

Dalam hal kepuasan kerja, Afandi (2018:74) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Lih.: As'ad, 2003: 114). Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194) Merujuk pada berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah:

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya
- c. Faktorfisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisifisik lingkungan terjadinya kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya;
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) secara berkaitan mengenai bagaimana seorang karyawan menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga. Konsep ini berhubungan dengan tuntutan pekerjaan seorang karyawan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan dalam berkeluarga menjadi sangat penting sebagai bentuk tanggung jawab dalam berkeluarga (Fidyani, L.& Prasetya, 2018). Bagi seorang karyawan keseimbangan antara peran sebagai pegawai dan peran di kehidupan pribadi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui observasi dan wawancara singkat dengan 10 karyawan di Daihatsu Bengkulu, diketahui bahwa 8 dari 10 karyawan tersebut melaporkan tidak memiliki waktu yang cukup untuk Beristirahat sehingga menyebabkan mereka mengalami stres karena harus bekerja pada hari Sabtu. Temuan ini secara signifikan mengurangi waktu yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, masih ada sebagian mahasiswa yang banyak menghabiskan waktunya di kantor untuk mengerjakan tugas. tugasnya, adanya lembur khususnya setiap akhir bulan, kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan belum seimbang.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan sebuah keadaan dimana seorang karyawan telah terikat baik secara fisik maupun psikis, baik secara mental dan emosi, dengan pekerjaan yang dimilikinya sehingga terbentuk suatu perasaan untuk ikut berkontribusi lebih, serta mengerahkan tenaga sepenuh hati dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Dessler, 2013). Dengan adanya keterikatan (*engagement*) yang kuat antara karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja maka seorang karyawan akan memiliki loyalitas tinggi dan performanya yang baik. Sebaliknya dengan loyalitas karyawan yang rendah maka akan berpengaruh buruk pada kinerja karyawan.

Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan di dalamnya. Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat mempercepat kemajuan untuk dapat bertahan pada persaingan di ranah bisnis yang sangat pesat seperti saat ini. Saat kinerja karyawan baik, kondisi lingkungan kerja dan di luar kerja yang kondusif serta kepemilikan secara psikologis dalam melaksanakan dan memberikan hasil pada pekerjaan mereka. Kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk diteliti guna meningkatkan performa karyawan dan untuk mendorong perusahaan untuk terus melakukan inovasi dalam hal peningkatan kinerja serta kesejahteraan karyawan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu lebih unggul dalam persaingan bisnis.

Adanya permasalahan di Kantor Daihatsu Bengkulu terkait dengan *work-life balanced* dan *employee engagement* harus mendapat perhatian besar bagi kantor untuk bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena pada hakekatnya karyawan menjadi aset terpenting bagi koperasi untuk dapat berkontribusi secara maksimum untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, Kantor sebagai suatu wadah dalam bernaung bagi setiap karyawan harus lebih memperhatikan aspek-aspek dalam permasalahan yang muncul pada karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus karyawan Daihatsu Bengkulu)".

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Daihatsu Bengkulu sebanyak 35 karyawan. Dari jumlah tersebut semuanya dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi yang kecil. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sebelum dilakukan penelitian diujicobakan dulu kuesioner tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan semua persyaratannya dilakukan.

## HASIL

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work life Balance* (X)

Pada variabel *Work life Balance* penilaian dilakukan dengan enam indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel *Work life Balance* adalah memiliki rata-rata tertinggi 4.00 dan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3.80 variabel *Work life Balance* menghasilkan nilai rata-rata 3.90 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Work life Balance* adalah pada kategori baik.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Engagement Employee Karyawan* (Y)

Pada variabel *Engagement Employee karyawan* penilaian dilakukan dengan enam indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel *Engagement Employee karyawan* adalah memiliki rata-rata tertinggi 3.94 dan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3.57 variabel *Work life Balance* menghasilkan nilai rata-rata 3.80 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Work life Balance* adalah pada kategori baik.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Kepuasan kerja* (Z)

Pada variabel *Kepuasan kerja* penilaian dilakukan dengan sepuluh indikator, adapun tanggapan responden terhadap variabel *Kepuasan kerja* adalah memiliki rata-rata tertinggi 4.03 dan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3.63 variabel *Work life Balance* menghasilkan nilai rata-rata 3.90 menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Work life Balance* adalah pada kategori baik

### Hasil Angket Variabel *Work life Balance* (X)

Data *Work life Balance* diperoleh melalui angket yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan tiga alternatif jawaban dan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Angket dibagikan kepada 35 orang Karyawan Pada Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Nilai tertinggi = 19
- b. Nilai terendah = 1
- c. Rentang =  $19-1 = 18$
- d. Interval =  $(18+1)/5 = 3.8$  (dibulatkan 4)

**Tabel 1.**  
**Distribusi jumlah *Work life Balance***

Interval	Jumlah	Kriteria
4.01 – 5.00	8	Sangat baik
3.01 – 4.00	19	Baik
2.01 – 3.00	8	Cukup
1.01 – 2.00		Kurang
0.00 – 1.00		Sangat kurang
Jumlah	35	

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa jumlah terbanyak dari data *Work life Balance* adalah skor 3.01 – 4.00 yaitu sebanyak 19 orang. Sedangkan jumlah terendah terdapat pada skor antara 2.01 – 3.00 yaitu sebanyak 8 orang.

### Hasil Angket Variabel Engagement Employee (Y)

Data Engagement Employee diperoleh melalui angket yang terdiri dari 4 item pernyataan dengan empat alternatif jawaban dan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Angket dibagikan kepada 35 orang Karyawan Pada Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Nilai tertinggi = 21
- b. Nilai terendah = 1
- c. Rentang =  $20 - 1 = 19$
- d. Interval =  $(19+1) / 5 = 4$  (dibulatkan 4)

**Tabel 2.**  
**Distribusi jumlah Engagement Employee(Y)**

Interval	Frekuensi	Kriteria
4.01 – 5.00	5	Sangat baik
3.01 – 4.00	21	Baik
2.01 – 3.00	9	Cukup
1.01 – 2.00		Kurang
0.00 – 1.00		Sangat kurang
Jumlah	35	

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa jumlah terbanyak dari data adalah skor antara 3.01 – 4.00 yaitu sebanyak 21 orang. Sedangkan jumlah terendah terdapat pada skor antara 4.01 – 5.00 sebanyak 5 orang.

### Hasil Angket Variabel Kepuasan kerja (Z)

Data Kepuasan kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 4 item pernyataan dengan tiga alternatif jawaban dan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Angket dibagikan kepada 35 orang Karyawan Pada Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Nilai tertinggi = 20
- b. Nilai terendah = 1
- c. Rentang =  $20 - 1 = 19$
- d. Interval =  $(19+1) / 5 = 4$  (dibulatkan 4)

**Tabel 3.**  
**Distribusi jumlah Kepuasan Kerja**

No Interval	Frekuensi	Kriteria
4.01 – 5.00	8	Sangat baik
3.01 – 4.00	20	Baik
2.01 – 3.00	7	Cukup
1.01 – 2.00		Kurang
0.00 – 1.00		Sangat kurang
Jumlah	35	

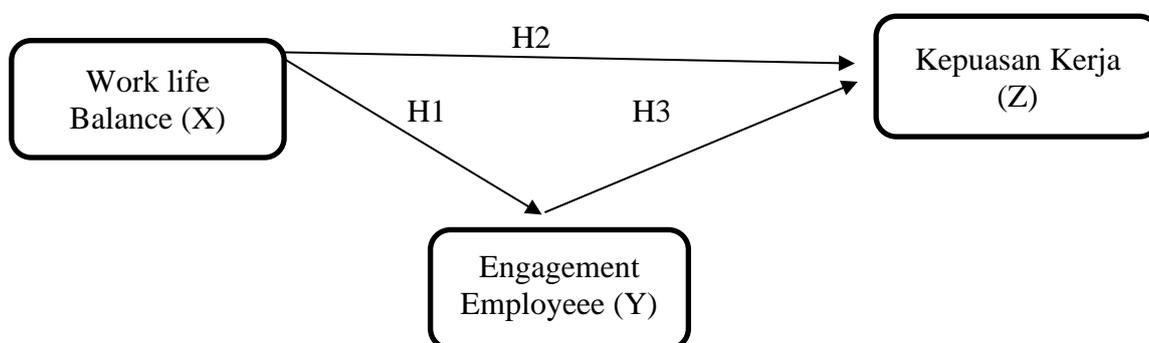
Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa jumlah terbanyak dari data Kepuasan kerja adalah skor antara 3.01 – 4.00 yaitu sebanyak 20 orang. Sedangkan jumlah terendah terdapat pada skor antara 2.01 – 3.00 sebanyak 7 orang.

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua tahap yaitu analisis regresi dan analisis jalur (path analysis). Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat. Sedangkan analisis jalur (path analysis) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel intervening (Kepercayaan) dalam memediasi pengaruh Work life Balance Terhadap Employee Engagement dan Kepuasan Kerja. Sebelum menghitung analisis regresi berganda dalam penelitian ini disajikan diagram jalur yang menghubungkan antar variabel.

**Gambar 1**  
**Pola Hubungan Variabel X terhadap Z melalui Y Kerja Variabel**



Keterangan :

Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y dan berpengaruh Terhadap Variabel Z  
 Variabel X berpengaruh terhadap Variabel Z

## Analisis Regresi

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi dan ramalan. Analisis regresi juga dapat digunakan untuk memahami variabel - variabel bebas mana saja yang dapat berhubungan dengan variabel terikat, serta untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut. Maka perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $df = n - k$ ) dimana  $df = 35 - 1 = 34$  (2.88) (J Junaidi 2014).

Analisis Regresi digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel dengan bantuan program spss versi 26.00 sebagai berikut:

### Pengaruh Work life Balance (X) Terhadap Engagement Employee(Y)

**Tabel 4.**  
 Nilai determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 <sup>a</sup>	,539	,525	1,77576
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance				

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Regresi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,541	1	121,541	38,544	,000 <sup>b</sup>
	Residual	104,059	33	3,153		
	Total	225,600	34			
a. Dependent Variable: Engagement Employee						
b. Predictors: (Constant), Work Life Balance						

Berdasarkan tabel output model summary tersebut besarnya adjusted  $R^2$  adalah 0,525 yang artinya pengaruh Work life Balance terhadap Engagement Employee sebesar sebesar 52,5% .

Selanjutnya pada tabel ANOVA di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar ( $38.544 > 2.88$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,050$ , maka artinya Work life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Engegement Employee.

### Pengaruh Engagement Employee (Y) terhadap Kepuasan kerja (Z)

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 <sup>a</sup>	,583	,570	2,74404
a. Predictors: (Constant), Engagement Employee				

**Tabel 7.**  
Hasil Uji Regrasi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,518	1	347,518	46,153	,000 <sup>b</sup>
	Residual	248,482	33	7,530		
	Total	596,000	34			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Engagement Employee						

Berdasarkan tabel output model summary tersebut besarnya adjusted  $R^2$  adalah 0,570 yang artinya pengaruh Engagement Employee terhadap Kepuasan kerja sebesar 57.0%.

Selanjutnya pada tabel ANOVA di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh sebesar ( $46.153 > 2.88$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,050$ , yang artinya Engagement Employee berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja.

**Pengaruh Work life Balance (X) terhadap Kepuasan kerja (Z)**

**Tabel 8.  
Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 <sup>a</sup>	,880	,876	1,47161
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

**Tabel 9.  
Hasil Uji Regresi**

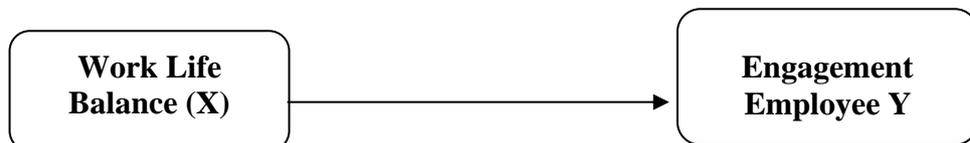
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524,534	1	524,534	242,207	,000 <sup>b</sup>
	Residual	71,466	33	2,166		
	Total	596,000	34			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Work Life Balance						

Berdasarkan tabel output model summary tersebut besarnya adjusted  $R^2$  adalah 0,876, yang artinya pengaruh Work life Balance terhadap Kepuasan kerja sebesar 87.6%. Selanjutnya pada tabel ANOVA di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh sebesar  $(242,207 > 2.88)$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang artinya Work life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja.

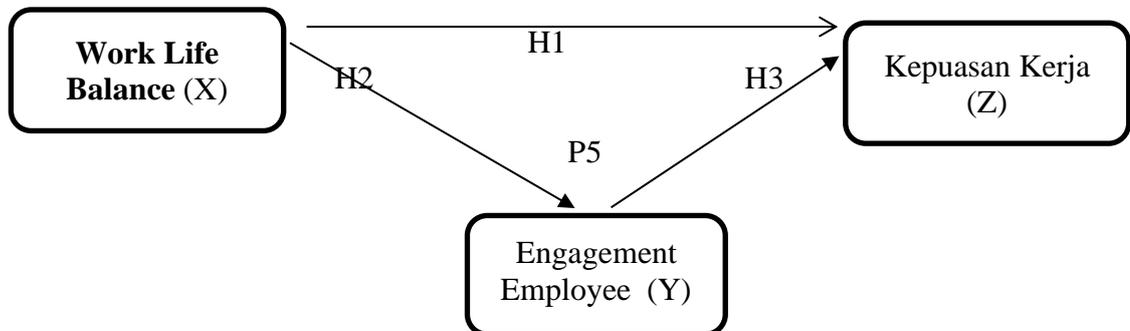
**Interpretasi Analisis jalur (*path analysis*)**

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis regresi yang digunakan untuk mengukur hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 2.  
Hubungan langsung (Direct Effect) X<sub>1</sub>, Mempengaruhi Y**



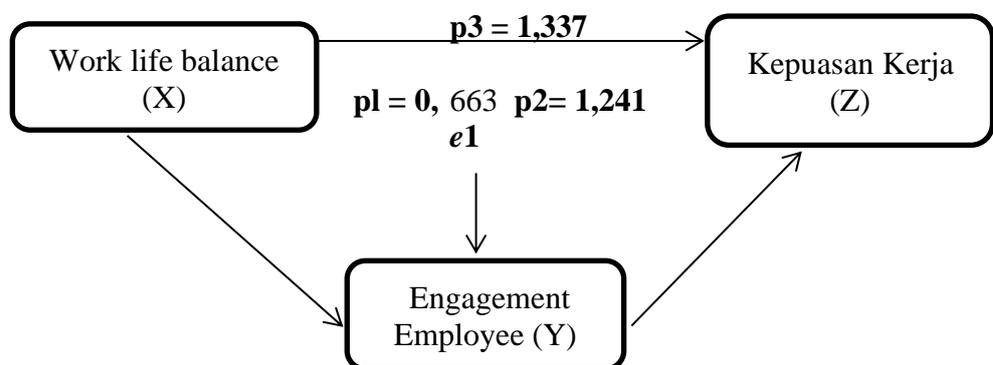
**Gambar 3.**  
**Hubungan Tidak langsung (*Indirect Effect*)**  
**Mempengaruhi Y<sub>1</sub> Melalui Y**



Gambar 4.15 merupakan variabel X berpengaruh langsung terhadap Y atau sering disebut direct effect. Sedangkan pada gambar 4.16 menggambarkan bentuk mediasi yaitu pengaruh tidak langsung X ke Y<sub>1</sub> melalui Y atau disebut indirect effect. Menurut Ghozali (2012:252), Untuk mengetahui pengaruh tidak langsungnya sebuah jalur dengan cara mengalikan koefisien tidak langsungnya. Pengukuran pengaruh langsung maupun tidak langsungnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Pengaruh Work life Balance (X) Kepuasan kerja (Z) Engagement Employee (Y)**

**Gambar 4.**  
**Hubungan klausal Work life Balance terhadap Employee**  
**Engagement dan Kepuasan Kerja**



**Tabel 10.**  
**Hasil Uji X\_Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,236	2,525		2,866	,007
	Work Life Balance	,663	,107	,734	6,208	,000

a. Dependent Variable: Engagement Employee

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji X\_Z**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,667	2,092		3,186	,003
	Work Life Balance	1,377	,088	,938	15,563	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Y\_Z**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,702	4,191		2,554	,015
	Engagement Employee	1,241	,183	,764	6,794	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Standarized Coefficient (beta) masing-masing variabel. Pengaruh langsung Work life Balance terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,663 (p5), sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 1.377 (p1) x 0.663 (p3) x 1.241 (p3) = 3.281. Dari hasil tersebut dapat diketahui total pengaruh Work life Balance terhadap Kepuasan kerja melalui engagement sebesar 1.377 + 3.281 = 4.65. Hal ini berarti besarnya pengaruh total Work life Balance terhadap Kepuasan kerja melalui Engagement Employeee yaitu 46.5% dan sisanya (100-46.5 = 53,5%) dipengaruhi dari faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis jalur tersebut, penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi sebagai berikut:

**Pengaruh Work life Balance (X), Terhadap Engagement Employee (Y)**

$$\text{Engagement Employee (Y)} = b X + e1$$

$$\text{Engagement Employee (Y)} = 4.568X + e1$$

$$\text{Engagement Employee (Y)} = 4.568 + e1$$

Dari persamaan di atas apabila terjadi kenaikan satu satuan Work life Balance diikuti kenaikan Engagement Employee sebesar 4.568 dan apabila terjadi kenaikan satu satuan Kenyamanan akan diikuti kenaikan Engagement Employee sebesar 4.568. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Work life Balance dan Kenyamanan maka semakin tinggi pula Engagement Employee Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu.

### **Pengaruh Work life Balance (X), Engagement Employee Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan kerja (Z)**

$$(Z) = Y + b X + e1$$

$$(Z) = 4.658 + 1.241 X + e1$$

Dari persamaan di atas apabila terjadi kenaikan satu satuan Work life Balance diikuti kenaikan Kepuasan kerja sebesar 1.241, apabila terjadi kenaikan satu satuan Kenyamanan akan diikuti kenaikan Kepuasan kerja sebesar 1.241 dan apabila terjadi kenaikan satu satuan Engagement Employee akan diikuti kenaikan Kepuasan kerja sebesar 5.899. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Iklan, Kenyamanan dan Engagement Employee maka semakin tinggi pula Engagement Employee serta Kepuasan kerja.

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada Karyawan Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 35 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh iklan, Kenyamanan dan Engagement Employee terhadap Engagement Employee guna meningkatkan Kepuasan kerja Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu.

#### **Pengaruh Work life Balance terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Work life Balance terhadap kepuasan kerja Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari koefisien  $\beta$  sebesar 1.377 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life Balance terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Work life Balance maka semakin tinggi Engagement Employee karyawan. Hal ini berarti semakin besar Work life Balance Karyawan maka semakin baik kepuasan kerja yang akan diperoleh Karyawan Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Work life Balance terhadap Engagement Employee Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari koefisien  $\beta$  sebesar 1.241 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life Balance terhadap Kepercayaan. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Work life Balance maka semakin baik pula Engagement Employee dalam menggunakan produk.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Engagement Employee terhadap kepuasan kerja Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari koefisien  $\beta$  sebesar 0,371 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Engagement Employee terhadap kepuasan kerja. Dari analisis tersebut menunjukkan bahwa tingginya Engagement Employee dalam menggunakan produk semakin tinggi pula kepuasan kerja, begitupun

sebaliknya. Karyawan yang mempunyai Engagement Employee yang baik cenderung lebih antusias dalam menggunakan produk. Sebaliknya rendahnya Engagement Employee dapat menimbulkan kurangnya menggunakan produk seperti kurangnya kualitas dalam produk.

### **Pengaruh Engagement Employee Karyawan terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Engagement Employee terhadap kepuasan kerja Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari koefisien  $\beta$  sebesar 1.241 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life Balance terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Engagement Employee terhadap kepuasan kerja, maka tingkat pembelian akan terus tinggi Umar (2015).

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Engagement Employee terhadap Engagement Employee Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari koefisien  $\beta$  sebesar 0.663 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life Balance terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Engagement Employee terhadap Engagement Employee dalam Engagement Employee karyawan kotler (2003:61).

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Engagement Employee terhadap kepuasan kerja Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari koefisien  $\beta$  sebesar 1.241 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life Balance terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tingginya engagement Employee dalam meningkatkan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya. Karyawan yang mempunyai Engagement Employee yang baik cenderung lebih antusias dalam menggunakan produk. Sebaliknya rendahnya Engagement Employee dapat menimbulkan kurangnya menggunakan produk seperti kurangnya kualitas dalam kinerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Work life Balance, Terhadap Engagement Employee guna meningkatkan kepuasan kerja Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Work life Balance berpengaruh terhadap Engagement Employee dalam menggunakan produk.
2. Engagement Employee berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam menggunakan produk.
3. Work life Balance berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja dalam menggunakan produk.
4. Engagement Employee berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada Karyawan Daihatsu Bengkulu.
5. Work life Balance, berpengaruh terhadap Engagement Employee melalui kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, F. (2022). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance dan Reward Terhadap Generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–12.
- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17.
- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97.
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Asri, N. A. (2023). *Pengaruh work life balance terhadap employee engagement melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pt. Semen bosowa maros)*.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.
- Dewi, N. N. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada BTN Syariah Malang. *Jurnal Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*.
- Fitria. (2013). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Pantilang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Iqbal, I., Zia-ud-Din, M., Arif, A., Raza, M., & Ishtiaq, Z. (2017). Impact of Employee Engagement on Work Life Balance with the Moderating Role of Employee Cynicism. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 1088–1101.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1).
- Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL ( Studi Pada PT Barata Indonesia ) Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl . Prof . Soedharto SH Tembalang , Sem. *Diponegoro Journal of Management*, 11, 1–13.
- Kejuruan, S. M., Atas, S. M., Pertama, S. M., & Dasar, S. (2020). *Sumber: Berita Resmi Statistik, BPS 2020 I*. 1–14.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). *Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor pusat, Jakarta Selatan*. 1–23.
- Naafi, J. A. (2022). ... *WORK-LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi ...*
- Nimas Sayekti, L. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142.

- Onsardi, O., Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 15–30.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2).
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Safitri, N. A. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan ....*
- Sahlan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah Sembilan Bintang Madang Suku 1 Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(1), 23.
- Saranga, R. (2022). Pengaruh employee engagement , work-life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus PT. Prasetia Dwidharma Kantor Makasar). *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020). Emotional intelligence, work family conflict, and job satisfaction on junior high school teacher’s performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179–188.
- Yuliani, A. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Di Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 450.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.