

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka

Zakiah Maulidi Putri
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimantan No.9, Cibatu,
Cikarang Selatan Kode Pos 17530, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Indonesia
maulidiputrizakiah@gmail.com

Novi Fitria Hermiati
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimantan No.9, Cibatu,
Cikarang Selatan Kode Pos 17530, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Indonesia
novi_fitria@pelitabangsa.ac.id

Article's History:

Received 11 April 2023; Received in revised form 7 Mei 2023; Accepted 11 Mei 2023; Published 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Putri, Z. M., & Hermiati, N. V. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (3). 602 – 610. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1095>

Abstrak:

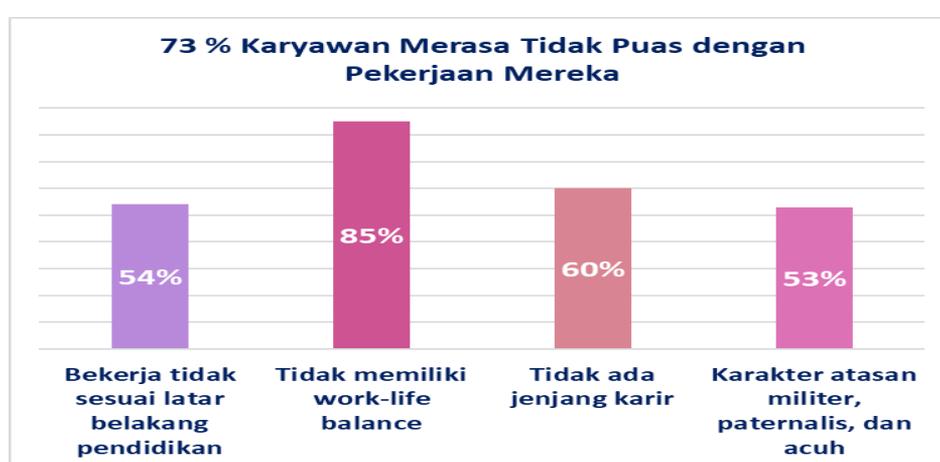
Untuk mengurangi ketidakpuasan kerja karyawan tentu perusahaan harus meminimalisir faktor-faktor ketidakpuasan kerja tersebut. Perusahaan bisa menerapkan program *work life balance*, sebab dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan individu bisa memengaruhi tingkat *employee engagement* pada karyawan dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja pada perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri dipengaruhi oleh adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan individu sehingga timbulnya perilaku *engagement* yang menyebabkan terciptanya kepuasan kerja pada diri karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri sejumlah 115. Sampel yang diambil berjumlah 89 responden dengan teknik *random sampling*. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui software Lisrel versi 8.80. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *work life balance* secara positif dan signifikan mampu berperan sebagai pemediasi antara hubungan variabel *employee engagement* dengan variabel kepuasan kerja pada perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka.

Keywords: Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Work-Life Balance

Pendahuluan

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi karyawan dikarenakan dituntut untuk mengubah sistem pengelolaan SDM. Dengan adanya pengelolaan SDM yang tepat, maka dapat dikatakan para karyawan merasa puas akan pekerjaannya. Sebuah perusahaan harus bisa memastikan tingkat kepuasan kerja di antara para karyawan, sebab setiap karyawan tentu berharap adanya kepuasan kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya, begitu pun dalam mengukur kepuasan kerjanya bisa dilihat dari peningkatan produktivitas, daya tangkap, kualitas, serta layanan. Mangkunegara dalam penelitian Fahmi Jahidah Islamy (2019) kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai perasaan seorang karyawan yang berhubungan dengan kondisi dari pekerjaan yang dihadapinya (Islamy, 2019). Berkaitan dengan kepuasan kerja, terdapat fenomena meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam berita Kontan bulan Oktober 2022, PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrido), anggota dari Holding Asuransi & Penjaminan, *Indonesian Financial Group (IFG)* mendapatkan penghargaan *Stellar Workplace Award 2022* dalam kategori *Stellar Workplace Recognition in Employee Commitment & Stellar Workplace Recognition in Employee Satisfaction* (Laoli, s.d.). Adapun fakta yang sama berdasarkan berita SindoNews bulan Oktober tahun 2022 bahwa PT United Family Food (UNIFAM)

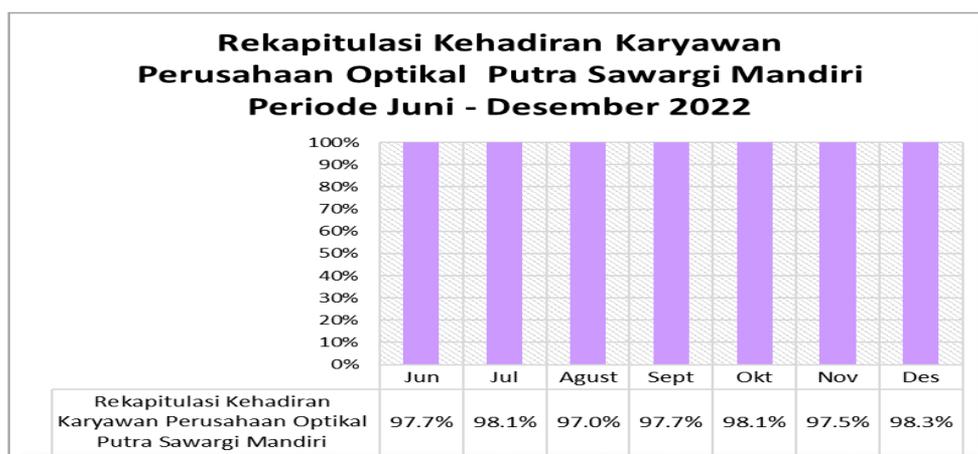
memiliki tingkat kepuasan karyawan yang tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan keberhasilan untuk kedua kalinya dalam meraih kembali *Stellar Workplace Recognition in Employee Commitment & Satisfaction* menurut survei *GML Consulting* dan *Kontan* (Rafika, s.d.). Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut bisa disimpulkan komitmen karyawan yang kuat menandakan karyawan telah memiliki keterlibatan langsung terhadap pekerjaannya, di mana keterlibatan karyawan tersebut bisa dikatakan *employee engagement*. *Employee engagement* pun dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan karyawan di dalam suatu perusahaan, sebab karyawan akan merasa didukung dengan adanya suasana positif dan kondusif agar terlihatnya potensi terbaik dari setiap karyawan. Hal tersebut didukung dalam hasil penelitian Solikha et.al (2022) menyatakan terdapatnya hubungan variabel *employee engagement* yang positif signifikan dengan variabel kepuasan kerjanya pada Bank Swasta di Jakarta (Sholikhah et al., 2022). Namun ditemukannya penelitian lain yang dilakukan oleh Noufal Ahmadi Atthohiri et.al (2021), tidak berpengaruhnya variabel *employee engagement* terhadap variabel kepuasan kerja, sebab tidak terdapatnya dampak keterlibatan karyawan dalam peningkatan kepuasan kerja yang terjadi pada kru bus PT. Haryanto Motor Indonesia (Atthohiri & Wijayati, 2021)



Gambar 1.1 Survey Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaannya

Sumber: JobStreet.com (2022)

Fakta lain berdasarkan berita JobStreet tahun 2022, di mana terjadinya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dari hasil survey JobStreet pada bulan Oktober terhadap 17,623 karyawan ditunjukkan 54 % bahwa karyawan bekerja secara tidak sesuai dengan pendidikan yang melatarbelakanginya, 64 % tidak ada jenjang karier pada karyawan di tempat kerja mereka, 85 % merasa tidak mempunyai work life balance dalam bekerja, dan 53% karyawan merasa tertekan karena mempunyai atasan dengan gaya kepemimpinannya yang militer, paternalis dan acuh kepada karyawannya. Begitu pun survei JobStreet.com bulan September lalu menghasilkan 62% karyawan merasa sulit tertidur disebabkan harus terus memikirkan pekerjaannya. Namun, penelitian di Inggris yang dilakukan oleh Morgan Redwood menghasilkan work life balance yang diterapkan perusahaan akan membuat karyawan mendapatkan pendapatan per-tahun 20% lebih besar (JobStreet.com, s.d.). Sehingga peneliti mengasumsikan bahwa keempat faktor ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan, baik itu bagi jenjang karier para karyawan, maupun citra perusahaan itu sendiri.



**Grafik 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
 Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri**

Sumber: Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri (2022)

Adapun secara faktual berdasarkan grafik rekapitulasi kehadiran karyawan di atas menunjukkan bahwa tidak adanya penurunan pada kehadiran karyawan dalam kurun waktu 6 bulan belakangan ini, namun selalu terjadinya peningkatan yang stabil. Berkaitan dengan grafik tersebut Yunita Caroline Susanti (2022) berpendapat bahwa semakin rendahnya tingkat absensi karyawan diartikan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja (Susanti & Widayati, 2022). Hal ini berarti karyawan perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri mampu bekerja secara produktif sehingga tingkat intensi keluar karyawan tergolong rendah yang menandakan terdapatnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dikarenakan perusahaan telah memenuhi standar karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sebab didukung dengan adanya penelitian Ayu Lestari et.al (2021) bahwa semakin rendahnya intensi keluar karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan (Lestari et al., 2021). Didasari juga oleh teori Mangkunegara dalam Wiwik Hestyana (2017) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja sangat berhubungan dengan adanya tingkat kehadiran, intensi keluar karyawan, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi perusahaan (Hestyana, 2017).

Employee engagement juga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut serupa dengan penelitian Ery Fitra Malasari (2022) yang memiliki hasil bahwasanya terdapat hasil positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan *work life balance* pada saat program WFH. Namun, diperoleh fakta lain dari penelitian Jacob Wood et.al (2020) dengan metode *literature review* terdapatnya hubungan *employee engagement* yang signifikan negatif dengan *work life balance* itu berarti meningkatnya *employee engagement* menjadikan tidak seimbangny kehidupan di luar pekerjaan. Menurut Dessler dalam R. Rina Novianty Ariawaty et.al (2019) mengatakan bahwa *employee engagement* dapat dikatakan suatu keadaan yang karyawan merasa terikat terhadap pekerjaannya secara fisiknya ataupun psikisnya (Ariawaty, 2019).

Perusahaan yang dapat meraih kepuasan kerja karyawan tentu mudah dalam mencapai sebuah keberhasilan. Oleh karena itu, perusahaan bisa menerapkan *work life balance* sehingga memperoleh kepuasan kerja. Senada juga penelitian Renaldo R. Lumunon et.al (2019) antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja secara parsial berhubungan positif PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua AirMadidi (Lumunon et al., 2019). Akan tetapi, dengan adanya hasil penelitian yang berbeda dari Reuny Findy Endeka et.al (2020) memperoleh fakta lain *work life balance* tidak berhubungan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti tingginya atau rendahnya *work life balance* tentu karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu tidak ikut berpengaruh kepuasan kerjanya (Endeka et al., 2020). Berikut pernyataan Siska Adinda Prabowo Putri et.al *work life balance* dapat diartikan bahwa karyawan telah berperan dalam kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya (Samud et al., 2021).

Untuk mengurangi ketidakpuasan kerja karyawan tentu perusahaan harus meminimalisir faktor-faktor ketidakpuasan kerja tersebut. Perusahaan bisa menerapkan program *work life balance*, sebab dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan individu bisa memengaruhi tingkat *employee engagement* pada karyawan dalam pekerjaannya. Objek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. Hal ini dikarenakan tingkat kepuasan kerja pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi

Mandiri tahun 2022 tergolong baik. Berdasarkan fenomena yang dijelaskan di atas, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai apakah kepuasan kerja pada perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri tahun 2022 dipengaruhi oleh adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan individu sehingga timbulnya perilaku engagement pada karyawan yang menyebabkan terciptanya kepuasan kerja. Dengan demikian judul yang diambil, "Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh *Work Life Balance* pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka."

Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Employee Engagement

Schaufeli dan Bakker dalam Melisa Safitri Samud (2021) menjelaskan bahwa *employee engagement* salah satu bentuk pemikiran positif yang berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki (Samud et al., 2021). Fakta lain yang dipaparkan oleh Jose Mampilly dalam Melisa Safitri Samud et.al (2021) mengatakan bahwa keterikatan antar karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari adanya energi, kepercayaan diri, sikap optimis dan antusias karyawan dalam bekerja ekstra meraih kesuksesan organisasi (Samud et al., 2021). Begitu pun dengan Dessler dalam Rina Novianty Ariawaty et.al (2019) mengatakan bahwa *employee engagement* dapat dikatakan suatu keadaan individu yang terikat terhadap pekerjaannya. (Ariawaty, 2019). Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut peneliti mengasumsikan bahwa *employee engagement* sebagai fenomena psikologis yang mendorong seorang karyawan menjadi lebih proaktif dengan mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu sehingga menimbulkan gairah terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* akan membuat karyawan merasa termotivasi dalam mengejar keberhasilan perusahaan, karena karyawan yang memegang kendali perusahaan guna tujuan perusahaan menjadi tercapai. Terdapat 3 indikator yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova dalam Petrus Wijayanto et.al (2022), yakni: *Vigor*, *Dedication*, *Absorption* (Wijayanto et al., 2022).

Work-Life Balance

Mc.Donald dan Bradley dalam Anisa Siwih Anggraeni dan Meita Santi Budiati (2021) menyatakan bahwa adanya perasaan puas akan pekerjaannya bisa dikatakan karyawan telah seimbang dengan peran lain di luar pekerjaannya (Anggreni & Budiani, 2021). Fakta lain oleh teori Delecta dalam Inas Handayani Puspitasari (2020) memaparkan *work life balance* sebagai individu yang telah mampu memenuhi komitmennya antara kehidupan di kantor dan pribadinya (Puspitasari, 2020). Begitu pun pemaparan Greenhaus et.al dalam Petrus Wijayanto et.al (2022) mengungkapkan bahwasanya *work life balance* itu bisa dikatakan suatu keadaan seseorang ketika mendapatkan kepuasan yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan berkeluarga (Wijayanto et al., 2022). Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut mengenai *work life balance* bisa disimpulkan bahwasanya *work life balance* dapat dikatakan sebuah keadaan individu yang seimbang dalam menjalankan tanggungjawab, tuntutan, dan peran dalam pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Terdapat 3 indikator dari *work life balance* yang dikeluarkan oleh McDonald dan Bradley dalam Delvio Geofanny Jordan Pantouw (2022), yakni: *Time balance* (keseimbangan waktu), *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) (Geofanny et al., 2022).

Kepuasan Kerja

Robbins & Judge dalam Friane Livi Pangemanan (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran yang berasal dari seorang karyawan dari hasil evaluasi kerja pada setiap kriterianya (Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, 2017). Fakta lain Luthan dalam Anggriflon Fentrio Iroth (2022) menyatakan bahwa sebuah hasil yang mencakup persepsi karyawan tentang penilaian terhadap pekerjaannya dapat dikatakan dengan kepuasan kerja (Iroth et al., 2022). Begitu pun teori Spector dalam Sarah Militia Christi Purnamasari et.al (2019) menjelaskan kepuasan kerja bisa dicirikan sebagai gambaran emosi seorang karyawan mengenai pekerjaan yang dihadapinya secara keseluruhannya (Purnamasari et al., 2019). Terdapat 5 indikator yang dinyatakan oleh Robbins & Judge dalam Fahmi Jahidah (2019), yakni: *Nature of work*, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja (Islamy, 2019).

Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 115 karyawan yang bekerja di perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri. Angket (kuesioner) berperan sebagai instrumen penelitian. Pengambilan sampel sebanyak 90 responden dengan teknik random sampling. Metode analisis data Structural Equation Modelling (SEM) melalui perangkat lunak Lisrel versi 8.80.

Studi kasus / eksperimen / demonstrasi / fungsionalitas aplikasi

Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator/Konstruk Instrumen Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *work life balance*. Menurut Joreskog et.al dalam (Endi Rekarti et.al 2020) model pengukuran *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dari tiap indikator dalam variabel laten melalui kaidah *Maximum Likelihood* (ML) dalam SEM digunakan juga untuk mengetahui seberapa besarnya nilai koefisien model pengukuran. Apabila nilai *faktor loading* minimal 0,30 dinyatakan bahwa konstruk tersebut baik dan apabila nilai $SLF \geq 0,30$ indikator dinyatakan valid (Joviangi & Soelasih, 2020). Menurut Hair dalam Edang Juliana et.al (2022) apabila telah memenuhi $CR \geq 0,70$, instrumen bisa disebut reliabel. Apabila nilai CR 0,60 dan 0,70 maka berkategori baik (Juliana et.al, 2022). Berikut penghitungan CR dengan rumus di bawah ini:

$$\frac{(\sum std. loading)^2}{(\sum std. loading)^2 + \sum Ej}$$

Keterangan:

- \sum = Jumlah keseluruhan
- Std.loading = Standardized Loading Factors (SLF)
- Ej = Kesalahan (standard error)

Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator/Konstruk Variabel *Employee Engagement* (X)

Hasil analisis data melalui Software Lisrel 8.8 menjelaskan bahwasanya butir-butir pernyataan variabel *employee engagement* memperoleh nilai loading (SLF) yang tinggi ($\geq 0,30$) dan juga telah mencapai uji signifikansi berdasarkan nilai t-value $\geq 1,96$. Kereliabelan dilihat dari seberapa besarnya nilai *standard error*, begitu pun *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,70$ dan nilai VE harus $\geq 0,50$, maka diperoleh nilai CR sebesar 0,94 dan nilai VE sebesar 0.94. Di bawah ini terdapat bukti kevalidan dan kereliabelan butir pernyataan variabel *employee engagement* yang disajikan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator/Konstruk
Variabel *Employee Engagement* (X)

Indikator	Butir Pernyataan	SLF	ER	(SLF) ²	Ket.	Reliabilitas (CR \leq 70)	AVE	Ket.
Vigor	X1	0.8	0.36	0.64	Valid	0.94	0.94	Reliabel
	X2	0.79	0.37	0.62	Valid			
	X3	0.78	0.38	0.61	Valid			
Dedication	X4	0.79	0.38	0.62	Valid			
	X5	0.79	0.37	0.62	Valid			
	X6	0.81	0.35	0.66	Valid			
Absorption	X7	0.8	0.36	0.64	Valid			
	X8	0.8	0.36	0.64	Valid			
	X9	0.8	0.37	0.64	Valid			
	Jumlah	7.16	3.3	51.27				
	Kuadrat	51.27	11	2.628,7				

Sumber: Hasil Lisrel 8.8 (2023)

Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator/Konstruk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis data melalui Software Lisrel 8.8 menjelaskan bahwasanya butir-butir pernyataan variabel kepuasan kerja memperoleh nilai loading (SLF) yang tinggi ($\geq 0,30$) dan juga telah mencapai uji signifikansi

berdasarkan nilai t-value $\geq 1,96$. Kereliabelan dilihat dari seberapa besarnya nilai *standard error*, begitu pun *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,70$ dan nilai VE harus $\geq 0,50$, maka diperoleh nilai CR sebesar 0,94 dan nilai VE sebesar 0.63. Di bawah ini terdapat bukti kevalidan dan kereliabelan butir pernyataan variabel kepuasan kerja yang disajikan pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator/Konstruk
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Butir Pernyataan	SLF	ER	(SLF) ²	Ket.	Reliabilitas (CR \leq 70)	AVE	Ket.
Nature of Work	Y1	0.78	0.39	0.61	Valid	0.94	0.63	Reliabel
	Y2	0.8	0.36	0.64	Valid			
Gaji	Y3	0.79	0.38	0.62	Valid			
	Y4	0.8	0.36	0.64	Valid			
Promosi	Y5	0.77	0.41	0.59	Valid			
	Y6	0.8	0.36	0.64	Valid			
Pengawasan	Y7	0.8	0.37	0.64	Valid			
	Y8	0.8	0.36	0.64	Valid			
Rekan Kerja	Y9	0.78	0.4	0.61	Valid			
	Y10	0.8	0.37	0.64	Valid			
	Jumlah	7.92	3.76	6.27				
	Kuadrat	62.73	14.14	39.32				

Sumber: Hasil Lisrel 8.8 (2023)

Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator/Konstruk Variabel *Work Life Balance* (Z)

Hasil analisis data melalui Software Lisrel 8.8 menjelaskan bahwasanya butir-butir pernyataan variabel *work life balance* memperoleh nilai loading (SLF) yang tinggi ($\geq 0,30$) dan juga telah mencapai uji signifikansi berdasarkan nilai t-value $\geq 1,96$. Kereliabelan dilihat dari seberapa besarnya nilai *standard error*, begitu pun *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,70$ dan nilai VE harus $\geq 0,50$, maka diperoleh nilai CR sebesar 0,94 dan nilai VE sebesar 0.63. Di bawah ini terdapat bukti kevalidan dan kereliabelan butir pernyataan variabel *work life balance* yang disajikan pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator/Konstruk
Variabel *Work Life Balance* (Z)

Indikator	Butir Pernyataan	SLF	ER	(SLF) ²	Ket.	Reliabilitas (CR \leq 70)	AVE	Ket.
Time Balance	Z1	0.81	0.34	0.66	Valid	0.94	0.63	Reliabel
	Z2	0.79	0.38	0.62	Valid			
	Z3	0.79	0.39	0.62	Valid			
	Z4	0.79	0.37	0.62	Valid			
	Z5	0.8	0.37	0.64	Valid			
Involvement Balance	Z6	0.8	0.36	0.64	Valid			
	Z7	0.81	0.35	0.66	Valid			
	Z8	0.79	0.37	0.62	Valid			
	Z9	0.81	0.35	0.66	Valid			

	Z10	0.8	0.35	0.64	Valid			
Satisfaction Balance	Z11	0.81	0.35	0.66	Valid			
	Z12	0.79	0.37	0.62	Valid			
	Z13	0.79	0.38	0.62	Valid			
	Z14	0.8	0.37	0.64	Valid			
	Jumlah	11.18	5.1	8.93				
	Kuadrat	124.99	26.01	79.744				

Sumber: Hasil Lisrel 8.8 (2023)

Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Tujuan dilakukannya model struktural keseluruhan ialah untuk melihat hubungan antar variabel dan juga hipotesis. Menurut Hair dalam (Endi Rekarti et.al, 2020) sebelum melakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukannya kesesuaian model (Goodness of Fit). Berikut bawah ini terdapat hasil uji keseluruhan model yang telah mencapai kriteria Goodness of Fit:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Hasil Uji Keseluruhan Model Terhadap Kriteria Goodness of Fit

Ukuran Uji Kesesuaian Model secara Keseluruhan	Nilai Patokan untuk Kesesuaian Model	Kesesuaian Model terhadap Data
Probabilitas dari $\chi^2_{hitung} = 0,0023$	$\geq 0,05$	Ya
RMSEA = 0,052	$\leq 0,08$	Ya
NFI = 0,94	$\geq 0,9$	Ya
NNFI = 0,98	$\geq 0,9$	Ya
CFI = 0,98	$\geq 0,90$	Ya
IFI = 0,98	$\geq 0,9$	Ya
RFI = 0,93	$\geq 0,9$	Ya
RMR = 0,034	$\leq 0,05$	Ya
Critical N (CN)= 71.79	<N	Ya

Sumber: Hasil Lisrel 8.8 (2023)

Berikut di bawah ini Tabel 4.5 menampilkan hasil analisis statistik yang dilakukan dengan perangkat lunak Lisrel 8.8 untuk menguji hubungan antara variabel penelitian dan pengujian hipotesis:

Tabel 4.5
Arah Hubungan

Arah Hubungan	Estimasi	T Statistik	Std. Error	Error Variance	R square
X -> Y	0.62	5.13	0.12	0.43	0.57
X -> Z	0.52	4.50	0.11	0.72	0.27
Z -> Y	0.21	2.20			

Berdasarkan hasil analisis SEM diperoleh, H1 dinyatakan diterima dengan memperoleh nilai t-hitung sebesar 5.13 yang berarti jauh di atas dari 1.96 menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara nyata dan jelas terhadap variabel kepuasan kerja. Selanjutnya H2 memperoleh nilai t-hitung sebesar 4.50 artinya lebih besar dari 1.96 yang menyatakan hipotesa diterima, sebab terdapatnya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap *work life balance*. Begitu pun dengan H3 menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan hasil nilai t-hitung sebesar 2.20 berarti lebih besar dari 1.96 yang menandakan hipotesa diterima.

Hubungan Tidak Langsung

X ke Y melalui Z = $0.52 * 0.21 = 0,1092 = 10.92\%$

Di dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yakni *employee engagement* sebagai variabel laten eksogen, *work life balance* sebagai variabel endogen perantara, dan kepuasan kerja sebagai variabel endogen. Hubungan tidak langsung dari variabel *employee engagement* terhadap variabel kepuasan kerja dapat diperoleh dengan melibatkan koefisien jalur yang menghubungkan variabel *employee engagement* dengan variabel *work-life balance* dengan koefisien jalur yang menghubungkan variabel *work-life balance* dengan variabel kepuasan kerja untuk mendapatkan hubungan tidak langsung melalui koefisien jalur.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data beserta pembahasannya pada hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja melalui *work life balance* pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka memperoleh kesimpulan dari empat rumusan masalah yakni sebagai berikut:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *work-life balance*.

Saran

Berdasarkan uraian mengenai pembahasan serta kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan untuk menambahkan fasilitas dan sarana guna memberikan kenyamanan bagi karyawan. Perusahaan diharapkan lebih inovatif dalam segi pelayanan, dengan membuat program baru agar lebih inovatif supaya pelanggan lebih terpikat. Dalam segi promosi, sebaiknya melalui media sosial maupun media cetak, agar perusahaan lebih dikenal dikalangan masyarakat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas. Karena kepuasan kerja masih banyak yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang

Referensi

- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130–141.
- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- 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. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003.%25p>
- Endi Rekarti, Budi Suharjo, R. N. dan S. D. (2020). Peran Mediasi Kualitas Keterhubungan Dalam Pemasaran Internal Perguruan Tinggi. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 111–126. <https://doi.org/DOI:dx.doi.org/10.22441/mix.2020.v10i1.008>
- Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., Rumawas, W., Administrasi, J. I., Studi, P., Bisnis, A., & Ratulangi, U. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. *Mahagatra Sinar Karya Manado*. 3(1).
- Hestyana, W. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departemen Store Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVIII UNIBOS Makassar*, 3(7), 1–476.
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap

- Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 2022.
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44.
- JobStreet.com. (s.d.). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*.
- Joviangi, B., & Soelasih, Y. (2020). Analisis atribut toko online terhadap repurchase intention dengan mediasi customer satisfaction di Indonesia. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 41–50. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2910>
- Juliana, E., & Nataliningsih. (2022). Faktor--Faktor Internal dan Eksternal Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Agristan*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.37058/agristan.v4i2.5648>
- Laoli, N. (s.d.). *Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Tinggi, Askrindo Raih Stellar Workplace Award 2022*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/tingkat-kepuasan-kerja-pegawai-tinggi-askrindo-raih-stellar-workplace-award-2022>
- Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.207>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Purnamasari, S. M. C., Tewel, B., & Lumintang, G. G. (2019). Analisis Komparatif Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Ditinjau Berdasarkan Karakteristik Individu. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), 6057–6065.
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol. 8(2), 454–463.
- Rafika, D. (s.d.). *Sabet SWP Awards 2022, Unifam Miliki Tingkat Kepuasan Karyawan Tinggi*. <https://lifestyle.sindonews.com/read/903673/166/sabet-swp-awards-2022-unifam-miliki-tingkat-kepuasan-karyawan-tinggi-1664896251>
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249.
- Sholikhah, Parimita, W., & Lubis, T. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(8.5.2017), 2003–2005.
- Susanti, Y. C., & Widayati, N. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(2), 317–328.
- Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions dan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>