



**KONTRIBUSI JOB SATISFACTION DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SWASTA**

Oleh

Ahmad Rudini¹, Dedy Prasetyo², Uluh Itah Febriani³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sampit

Email: [1ah.rudini@gmail.com](mailto:ah.rudini@gmail.com), [2mdekyp@gmail.com](mailto:mdekyp@gmail.com), [3uitah.febriani15@gmail.com](mailto:uitah.febriani15@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui Kontribusi *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement* Karyawan Swasta yang bekerja perusahaan swasta di Kota Sampit. Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi work engagement seorang karyawan yang diduga dipengaruhi variabel *job satisfaction* dan *work life balance* baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (Google Form). Pengambilan sampel menggunakan Teknik Purposive Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden. Data diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, dan analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis determinasi dengan dibantu program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t variabel *Job Satisfaction* (X1) memiliki nilai thitung > t tabel yaitu $5,441 > 1,98350$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, berarti terdapat kontribusi yang positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan perusahaan swasta di kota Sampit. Uji t variabel *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai thitung > t tabel yaitu $3,049 > 1,98350$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan perusahaan swasta di kota Sampit. Sedangkan uji f diketahui nilai (f hitung > f tabel) yaitu $65,626 > 3,09$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel *Job Satisfaction* (X1) dan *Work Life Balance* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel *Work Engagement* (Y).

Kata Kunci: Kontribusi; Job Satisfaction; Work Life Balance; Work Engagement; Karyawan Swasta

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi sangat cepat telah menciptakan dunia bisnis saat ini penuh dengan persaingan yang memiliki peluang dan ancaman antar perusahaan semakin kompetitif. Persaingan bisnis antar perusahaan yang semakin kompetitif menyebabkan seluruh perusahaan wajib memaksimalkan segala sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia (Maria et al., 2017). Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang berfungsi untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan serta mengembangkan organisasi dalam berbagai

tuntutan yang hadir di masyarakat dalam berbagai zaman sehingga sumber daya manusia dapat dinyatakan sebagai salah satu aset yang paling krusial dalam organisasi skala besar maupun skala kecil (Susilo & Abdul, 2015). Oleh karena itu, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik agar dapat lebih mudah mencapai tujuan dan target perusahaan. Namun, mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik saja tidak cukup untuk menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi saat ini, sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terikat terhadap



pekerjaannya sehingga mereka senantiasa memberikan hasil usaha yang maksimal setiap kali melakukan pekerjaannya. Menurut Muslikah (2022) perusahaan membutuhkan karyawan berkarakter penuh semangat (energik) dan memiliki dedikasi yang tinggi sehingga memiliki engagement dalam menjalani pekerjaannya yang disebut work engagement.

Work engagement adalah keterikatan kerja karyawan yang mengacu pada sikap dan perilaku karyawan untuk mengekspresikan dirinya secara maksimal dalam bekerja. Jika sumber daya manusia yang memiliki engaged kuat terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi yang maksimal, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila karyawan tidak menunjukkan work engagement yang kuat, pada akhirnya tujuan perusahaan tidak akan tercapai dan perusahaan tidak akan berhasil. Semua perusahaan membutuhkan karyawan yang berdedikasi dan proaktif untuk bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Namun ditelaah dari penelitian yang telah dilakukan oleh Gallup mengenai tingkat work engagement terhadap karyawan di 155 negara pada tahun 2017 dilakukan pada 1.000 karyawan di setiap negara dengan rentang usia 23 – 65 tahun. Negara Indonesia adalah salah satu negara dengan persentase karyawan tidak engaged paling tinggi dibanding dengan negara lainnya di Asia Tenggara. Berdasarkan data survei yang sama menunjukkan 76% karyawan di Indonesia merasa tidak engaged dengan pekerjaannya (Karina, 2021). Pada tahun 2022 Gallup kembali melakukan survei penelitian mengenai keterikatan kerja pada karyawan secara global. Hasil penelitian secara global menunjukkan karyawan yang merasa terikat pada pekerjaan sebanyak 21% dan untuk Indonesia hanya sebesar 24% karyawan merasa keterikatan kerja (Willis, 2023).

Berdasarkan penelitian Gallup dapat diketahui bahwa persentase karyawan di Indonesia memiliki tingkat work engagement

yang rendah sehingga perlu diketahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan pekerja sebagai upaya menjaga stabilitas perusahaan karena Gallup menyatakan tidak terikatnya karyawan pada pekerjaan dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Setelah diketahui bahwa tingkat work engagement yang rendah pada karyawan swasta di Indonesia dapat menyebabkan dampak negatif yang cukup serius apabila karyawan swasta terus-menerus enggan terlibat lebih dalam dengan pekerjaannya. Maka dari itu, peneliti melakukan pra survei yang bertujuan untuk mengetahui tingkat work engagement yang dimiliki oleh karyawan swasta dengan wilayah penelitian di kota Sampit. Sehingga hasil pra survei tersebut dapat digunakan peneliti sebagai studi empiris pada penelitian ini.

Menurut hasil wawancara yang telah peneliti lakukan secara langsung kepada beberapa karyawan perusahaan swasta di kota Sampit mendapatkan hasil bahwa, mereka memiliki tingkat work engagement yang rendah di perusahaannya. Faktor yang menyebabkan tingkat work engagement yang rendah ini dikarenakan mereka merasa bahwa perusahaan belum memenuhi kewajibannya sehingga mereka merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Rasa ketidakpuasan ini menyebabkan mereka enggan terlibat lebih dalam mengenai pekerjaannya. Dalam dunia kerja, kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting. Bagi mereka, kepuasan kerja yang diberikan sebuah perusahaan akan mencerminkan tingkat dimana mereka sebagai seorang pegawai menyukai pekerjaannya.

Job satisfaction (kepuasan kerja) memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan work engagement karena ketika karyawan merasa nilai-nilai yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka terciptanya kepuasan karyawan dengan pekerjaannya sehingga work engagement lebih mungkin terjadi dengan peluang yang sangat besar. Rayton dan Yalabik (2014) menyatakan



bahwa ketika karyawan merasa puas karena perusahaan mereka telah memenuhi kewajiban mereka dan mereka puas dengan pekerjaan mereka, work engagement lebih mungkin terjadi.

Faktor lainnya yang menyebabkan tingkat work engagement rendah diketahui dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan swasta di kota Sampit, yaitu mereka menghadapi dua tuntutan yaitu tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi yang sama-sama menuntut waktu, keterlibatan dan kepuasan maka dibutuhkan keseimbangan dalam menjalaninya. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dikenal dengan istilah work life balance. Menurut Grimm(2017) mengatakan bahwa perusahaan sangat perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pada karyawannya dengan mempertahankan gaya hidup yang sehat, hal ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan work engagement.

Work life balance merupakan tingkatan dimana individu merasa seimbang antara rasa keterikatan dan rasa puas terhadap peran tanggung jawab pekerjaannya dan keluarga. Keseimbangan ini sebagai kecenderungan untuk sepenuhnya terlibat dalam setiap peran yang ada dalam hidup seorang individu, dan melaksanakan setiap peran yang ada dengan penuh perhatian. Ketika bekerja untuk mencapai keseimbangan, karyawan harus berjuang dengan berbagai tekanan dan ketegangan seperti ekspektasi peran, persyaratan pekerjaan, norma kelompok dan organisasi (Crompton & Lyonette, 2006 dalam Kort,2016).

Berdasarkan pemaparan fenomena yang telah dijelaskan dan disesuaikan dengan studi literatur diketahui bahwa work engagement memiliki peranan yang sangat penting bagi

perusahaan karena mengacu pada keterikatan karyawan pada pekerjaannya. Menelaah dari studi empiris, dapat diketahui bahwa work engagement dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya job satisfaction dan work life balance. DiIndonesia, rendahnya tingkat work engagement didominasi oleh karyawan swasta namun penelitian terdahulu mengenai job satisfaction dan work life balance terhadap work engagement pada karyawan swasta belum dilakukan. Sehingga, perlu dilakukannya penelitian dengan judul “**Kontribusi Job Satisfaction Dan Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan Swasta Di Kota Sampit**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah job satisfaction memiliki kontribusi terhadap work engagement karyawan swasta di kota Sampit?
2. Apakah work life balance memiliki kontribusi terhadap work engagement karyawan swasta di kota Sampit?
3. Apakah job satisfaction dan work life balance bersama-sama memiliki kontribusi terhadap work engagement karyawan swasta di kota Sampit?

LANDASAN TEORI

Job Satisfaction

Menurut Edy Sutrisno (2019) Job Satisfaction adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Devie (2023) mendefinisikan Job Satisfaction (kepuasan kerja) adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan, perasaan itu terlihat



dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya job satisfaction merupakan tingkat perasaan senang yang dimiliki pekerja/karyawan sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat bekerja. Pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerjaan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Work Life Balance

Menurut Wijaya (2020) Work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut.

Menurut Noviani (2021) merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.

Menurut Fauzi (2023) Work life Balance memainkan peran kunci dalam memilih lingkungan kerja yang sehat. Work life balance berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan work life balance merupakan faktor yang penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Work life balance adalah konsep keseimbangan hidup yang terdiri dari waktu luang, keluarga, agama dan pekerjaan yaitu karir serta ambisi pada seorang individu yang

seharusnya sama-sama seimbang untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dengan terdapatnya konsep Work life balance ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah Work life balance adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

Work Engagement

Menurut Aziz & Rahardjo (2019) Work engagement adalah sebuah konsep dimana karyawan memiliki komitmen dan semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya, merupakan upaya karyawan untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Menurut Wicaksono dan Rahmad (2020), Work Engagement (keterlibatan kerja) adalah sebuah perasaan yang positif, motivasi, dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan. Apabila semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang, maka semakin tinggi pula partisipasinya.

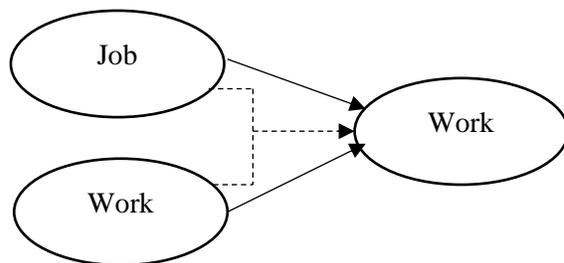
Berdasarkan uraian dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa work engagement merupakan suatu kondisi dimana karyawan memiliki rasa terikat pada pekerjaan mereka yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication) serta penghayatan (absorption) dalam pekerjaan mereka yang melibatkan proses kognitif serta psikis dan dapat mempengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja.

Work engagement merupakan konsep keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dan memiliki komitmen kuat yang didukung oleh perasaan termotivasi dalam bekerja dimana dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja (burnout) sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan akan antusias dan memiliki tingkat energi yang tinggi.

Kerangka Konseptual



Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variable bebas (independen) yang terdiri dari job satisfaction (X1) dan work life balance (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) yaitu work engagement (Y). Asumsi ini disimpulkan dari teori masing – masing variabel yang dinyatakan oleh para ahli, maka kerangka konseptual mengenai penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Hipotesis Penelitian

Menurut Ahmad Rudini dan Rizal Azmi (2023) hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap pernyataan atau asumsi yang ada yang menyatakan adanya praduga atas permasalahan dan harus diteliti. Hipotesis bukanlah suatu kebenaran ataupun kesalahan, karena praduga yang ada di alamnya memiliki maksud dan tujuan yang membutuhkan jawaban dalam membuktikannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. H1 : Diduga terdapat kontribusi job satisfaction terhadap work engagement karyawan swasta di kota Sampit.
- b. H2 : Diduga terdapat kontribusi work life balance terhadap work engagement pada karyawan swasta di kota Sampit.
- c. H3 : Diduga terdapat kontribusi antara job satisfaction dan work life balance terhadap

work engagement karyawan swasta di kota Sampit.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data dengan wawancara dan menggunakan instrumen penelitian (kuesioner melalui google form), data diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, dan analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis determinasi dengan dibantu program SPSS versi 25.0. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen terdiri dari job satisfaction (X1) dan work life balance (X2), sedangkan variabel dependen adalah work engagement (Y).

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik dalam regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Progame For The Sosial Sciences*)



for windows versi 25.0 seperti yang terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.282	1.145		8.979	.000
	Job Satisfaction	.344	.063	.515	5.441	.000
	Work Life Balance	.198	.065	.288	3.049	.003

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui koefisien dan konstanta sebagai berikut :

$$\alpha = 10,282 \quad b_1 = 0,344 \quad b_2 = 0,198$$

Maka persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,282 + 0,344 X_1 + 0,198 X_2$$

Dimana :

X1 = Job Satisfaction

X2 = Work Life Balance

Y = Work Engagement

e = Standar Error

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. $\alpha = 10,282$

Nilai konstanta sebesar 10,282 artinya jika variabel job satisfaction dan work life balance diasumsikan bernilai nol (0) maka variabel work engagement akan bernilai sebesar 10,282.

2. $b_1 = 0,344$

Nilai koefisien regresi variabel job satisfaction (X1) adalah sebesar 0,344. Menunjukkan jika variabel job satisfaction meningkat sebesar satu dengan satuan asumsi variabel work life balance (X2) besarnya tetap. Maka akan meningkatkan work engagement sebesar 0,344 satuan dan sebaliknya jika variabel job satisfaction (X1) berkurang satu satuan akan mengakibatkan berkurangnya work engagement sebesar 0,344.

3. $b_2 = 0,198$

Nilai koefisien regresi variabel work life balance (X2) adalah sebesar 0,198. Menunjukkan jika variabel work life balance meningkat sebesar satu dengan satuan asumsi variabel job satisfaction (X1) besarnya tetap. Maka akan meningkatkan work engagement sebesar 0,198 satuan dan sebaliknya jika variabel work life balance (X2) berkurang satu satuan akan mengakibatkan berkurangnya work engagement sebesar 0,198.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif. Sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Besarnya nilai koefisien korelasi terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				



1	.750 ^a	.563	.554	1.356
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Job Satisfaction				

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka terlihat nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,750. Artinya job satisfaction (X1) dan work life balance (X2) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap work engagement (Y) pada karyawan swasta di kota Sampit. Hal ini sesuai dengan kriteria nilai berdasarkan Sugiyono (2019) yaitu 0,60 s/d 0,799 hubungan X dengan Y adalah kuat.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,563 yang berarti 56,3%. Hal ini menyatakan bahwa kedua variabel independent yaitu job satisfaction (X1) dan work life balance (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu work engagement (Y) sebesar 56,3% dan sisanya sebesar 43,7% (100-56,3%) dipengaruhi variabel lain seperti job resources, self determination, self efficacy, locus of control yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji – t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas atau independent secara individual (sendiri-sendiri) dalam menerangkan variabel dependen. Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS (*statistical programe for the social science*) dengan versi 25.0. Hasil uji thitung pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.282	1.145		8.979	.000
	Job Satisfaction	.344	.063	.515	5.441	.000
	Work Life Balance	.198	.065	.288	3.049	.003

a. Dependent Variable: Work Engegement

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

1. Variabel job satisfaction (X1) nilai thitung sebesar 5,441 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai ttabel dapat diperoleh dengan rumus $df = n-k-1 = 105-2-1=102$ dengan $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh tabel 1,98350. Untuk variabel job satisfaction mempunyai (thitung > ttabel) $5,441 > 1,98350$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara job satisfaction (X1) terhadap work engagement (Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama menyatakan ada kontribusi antara job satisfaction terhadap work engagement pada karyawan swasta di kota Sampit adalah terbukti.
2. Variabel work life balance (X2) nilai thitung sebesar 3,049 dengan tingkat



signifikan 0,003. Nilai ttabel dapat diperoleh dengan rumus $df = n-k-1 = 105-2-1 = 102$ dengan $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh t table 1,98350 (lampiran table t). Untuk variabel job satisfaction mempunyai (thitung > ttabel) $3,049 > 1,98350$ dan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara work life balance (X2) terhadap work engagement (Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama menyatakan ada kontribusi antara work life balance terhadap work engagement pada karyawan swasta di kota Sampit adalah terbukti.

Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Uji simultan (uji – f) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama–sama) terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil perhitungan dari uji f yang diperoleh dengan bantuan program SPSS (*statistical programe for the social science*) dengan versi 25.0

Tabel 4.4 Hasil Uji f (Annova)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	241.35	2	120.676	65.626	.000 ^b
Residual	187.563	102	1.839		
Total	428.914	104			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Job Satisfaction

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan tabel 6 dari hasil perhitungan uji – f diperoleh besarnya nilai

fhitung 65,626 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai ftabel dapat diperoleh dengan rumus $df = n-k-1 = 105-2-1 = 102$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar (3,09) (dilihat dari lampiran tabel f). Nilai (fhitung > ftabel) $65,626 > 3,09$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara bersama – sama variabel job satisfaction dan work life balance mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work engagement. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga menyatakan adanya kontribusi antara variabel job satisfaction dan work life balance terhadap work engagement pada karyawan swasta di kota Sampit adalah terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel Job Satisfaction (X1) memiliki kontribusi terhadap Work Engagement (Y) pada karyawan swasta di kota Sampit. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $5,441 > 1,98350$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Work Engagement pada karyawan swasta di kota Sampit.
2. Bahwa variabel Work Life Balance (X2) memiliki pengaruh terhadap Work Engagement (Y) pada karyawan swasta di kota Sampit. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $3,049 > 1,98350$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Work Engagement pada karyawan swasta di kota Sampit.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji-f diketahui Nilai (fhitung > ftabel) yaitu $65,626 > 3,09$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel bebas yaitu Job



Satisfaction (X1), Work Life Balance (X2) dan berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat yaitu Work Engagement (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan Swasta

Dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan swasta yang mengalami permasalahan terkait rendahnya tingkat work engagement yang dimiliki karyawannya. Adapun melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa tingkat work engagement dipengaruhi oleh tingkat job satisfaction dan work life balance yang dimiliki seorang karyawan, sehingga diharapkan perusahaan swasta di kota Sampit dapat lebih memperhatikan sejauh mana perusahaan dapat memenuhi tingkat kepuasan kerja karyawannya dan sejauh mana perusahaan dapat menjaga keseimbangan hidup karyawannya. Hal ini perlu dilakukan, apabila perusahaan swasta ingin mempertahankan keberlangsungan hidupnya ditengah persaingan bisnis yang begitu ketat dengan memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi untuk membantu perusahaan mencapai tujuan dan keuntungan yang telah ditetapkan

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti job satisfaction, work life balance dan work engagement, misalnya melalui wawancara mendalam atau melakukan pra survei pada karyawan swasta di kota Sampit mengenai sejauh mana tingkat job satisfaction dan work life balance yang mereka rasakan dapat mempengaruhi tingkatan work engagement agar mengetahui sektor perusahaan mana yang

memiliki hasil survei yang rendah untuk dijadikan fokus objek penelitian selanjutnya.

c. Bagi Akademik

Sebagai bahan bacaan dan pendukung terhadap penelitian di masa yang akan datang. Selain itu, diharapkan melalui penelitian ini dapat menambah wawasan bagi para pekerja di perusahaan swasta di kota Sampit untuk mengetahui betapa pentingnya perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja dan menjaga keseimbangan hidup karyawannya, dengan tujuan agar para pekerja senantiasa memberikan dedikasi dan loyalitas tinggi dalam keterlibatan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arisona, S. P., & Kiki, D. 2021. Pengaruh Job Satisfaction, Job Resources, dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan Amaris Hotel Citra Raya. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 268-274.
- [2] Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., ... Mustofa. 2020. The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724– 6748.
- [3] Aziz, F. A., & Raharso, S. 2019. Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar (Vol. 10, No. 1, pp. 777-788)*.
- [4] Devie, N. M., Muriana, S., Efendi, R., Finsher, B., & Kurniawan, G. 2023. Analisis Pengaruh Kecerdasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan



- Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Pemerintah Kota Surabaya. *Innovative:Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2916-2929.
- [5] Dewantara, M., & Wulanyani, N. M. S. 2019. Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja pada karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312319.
- [6] Fauzi, F., & Ekhsan, M. 2023. The Effect Of Work Life Balance On Job Satisfaction Mediated By Burnout in PT. Drivers. *Gojek Indonesia. Dynamic Management Journal*, 7(3), 450-464.
- [7] Grimm, G. H. (2017). From Engagement to Commitment: A New Perspective On the Employee Attitude-Firm Performance Relationship. *International Leadership Journal*, 9, 3-29.
- [8] Hafiz, M. (2018). Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai aparatur sipil negara kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*.
- [10] Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. 2020. *Essentials of Business Research Methods*. New York: Taylor & Francis Group.
- Handoyo, A. W. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- [11] Larasati, Karina .2021. Studi Pada Generasi Milenial: Keterkaitan Meaningfulness Dan Work Engagement. Other thesis, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
- [12] Leiter, M. P., & Bakker, A. B. 2010. Work engagement: introduction. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 1(9).
- [13] Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N.A. 2020. Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2).
- [14] Noor, T. M. 2021. Collective Organizational Engagement & Work Engagement as Anchor Strategies to Sustain Green Organizational Performance A Case Study on Indonesian Organizational Services. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 78-90.
- [15] Noviani, D. M. 2021. Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.
- [16] Pratiwi, A. 2019. Pengaruh work life balance terhadap work engagement pada tni yang bekerja di dinas psikologi angkatan udara . Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta.
- [17] Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. 2019. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 10-15.
- [18] Pujiati, D., Emilisa, N., & Romadhania, N. 2023. Pengaruh Work From Home Dan Work Life-Balance Terhadap Work Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Pemoderasi Pada Work Engagement Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(1), 16-21.
- [19] Rahmayati, T. E., Sariyanto, S., & Adriansyah, T. M. 2022. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448-1456.
- [20] Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. 2014. Work engagement, psychological



- contract breach and job satisfaction. The International Journal of Human Resource Management, 25(17), 2382-2400.
- [21] 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.
- [22] Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. 2018. Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 7(2), 30-39.
- [23] Rudini, Ahmad dan Rizal Azmi. 2023. Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen Pendekatan Kuantitatif. Jawa Timur: AE Publishing.
- [24] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [25] Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. 2021. Work engagement karyawan generasi milenial pada PT. X Bandung. AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan, 5(3), 263-281.
- [26] Susilo, S, dan Abdul, M. 2015. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Persona Jurnal Psikologi Indonesia 4(3):304-313.
- [27] Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [28] Wicaksono, R. S. 2020. Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan generasi millennial di PT. Tri-wall indonesia. Acta Psychologia, 2(1), 55-62.
- [29] Wijaya, Y. 2020. Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT. Mayora Indah. Agora, 8(1).



HALAMAN INI SENGAJA
DIKOSONGKAN