



WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM MENGHADAPI ERA NEW NORMAL

Mokhammad Khukaim Barkhowa¹⁾
Tri Widodo²⁾
Muhamad Fauzi Fahlefi³⁾

Program Studi Manajemen, STIE AMA Salatiga

¹⁾m.khukaim@stieama.ac.id,

²⁾triwidodo@stieama.ac.id,

³⁾2019101057@student.stieama.ac.id

Abstract

The Indonesian Ministry of Health has issued a Minister of Health Decree on Guidelines for the Prevention and Control of Covid-19 in Office and Industrial Workplaces in Support of Business Continuity in Pandemic Situations. The Minister of Manpower issues a Circular which states for companies that limit their business activities due to the policies of their respective local governments in preventing and overcoming COVID-19, causing some or all workers not to come to work, taking into account business continuity, changes in the amount and method of payment wages are made in accordance with the agreement between the employer and the worker. The purpose of this study was to analyze the effect of work-life balance on work engagement through job satisfaction as an intervening variable. Sampling in this study using the Slovin formula amounted to 100 respondents using simple random sampling technique. Data analysis using simple linear regression model, multiple and single test. The results of hypothesis testing work life balance statistically have a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction is statistically positive and significant impact on work engagement, work life balance has an effect on work engagement through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *job satisfaction; work engagement; work life balance*

PENDAHULUAN

Dalam situasi pandemi Covid-19 roda perekonomian harus tetap berjalan dengan mengedepankan langkah-langkah pencegahan. Kementerian Kesehatan RI telah menerbitkan Keputusan Menteri Kesehatan nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung



Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi. Salah satu isi dalam keputusan tersebut adalah pengaturan waktu kerja tidak terlalu panjang (lembur) yang akan mengakibatkan pekerja kekurangan waktu untuk beristirahat yang dapat menyebabkan penurunan sistem kekebalan/imunitas tubuh, Untuk pekerja shift Jika memungkinkan tiadakan shift 3 (waktu kerja yang dimulai pada malam hingga pagi hari) dan Bagi pekerja shift 3 atur agar yang bekerja terutama pekerja berusia kurang dari 50 tahun.(KEMENKES, 2020)

Dari peraturan tersebut, hal yang perlu diperhatikan menurut (Risna, 2017) kaitannya dengan work life balance. Work life balance adalah sistem jam kerja 6 jam dan terbagi dalam 4 shift yang menggantikan sistem kerja tradisional yaitu sistem jam kerja 8 jam yang terbagi dalam 3 shift, agar para pegawainya memiliki waktu lebih untuk dihabiskan bersama keluarga. Akan tetapi akibat dari pengaturan waktu kerja tersebut berdampak pada penurunan pendapatan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan berkurang. Dalam Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan No M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 menyatakan bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah daerah masing-masing dalam mencegah dan menanggulangi COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. (KEMENAKER, 2020)

Akan tetapi, sejumlah perusahaan mengurangi pendapatan karyawan imbas merebaknya virus Corona. Akan tetapi, berdasarkan survey dari (BPS, 2020a) yang dilakukan pada 898 responden dampak mewabahnya virus corona baru atau COVID-19 sangat dirasakan oleh semua kalangan masyarakat, baik sebagai pelaku usaha maupun sebagai pekerja. Mulai Bulan Maret 2020 sebagian besar menyatakan mengalami penurunan pendapatan. Hal ini yang membuat kepuasan para pekerja menurun karena dampak dari covid-19 ini menyebabkan pendapatan juga menurun. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui rasa keadilan dan layak pelayanan yang diterima oleh pegawai (kompensasi) (Hasibuan, 2013)

Hal tersebut akan berdampak pada work engagement. Engagement ialah ungkapan yang diinginkan oleh seseorang yang berkaitan dengan tingkah laku tugasnya, yang menghubungkan karyanya dengan presensi pribadi (fisik, kognitif, serta emosional) serta peranan diri secara keseluruhan. (Sungkit & Meiyanto, 2015)

Menurut (Lu, Lu, Gursoy, & Neale, 2016) menjelaskan karyawan dengan keterikatan kerja memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak terikat. Karyawan dengan keterikatan kerja lebih cenderung menunjukkan sikap positif, niat, dan perilaku dalam lingkungan kerja. Variabel kerja dan organisasi yang positif misalnya kepuasan kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja. Agar dapat bermanfaat bagi hasil kerja maka karyawan harus memiliki keterikatan kerja sehingga muncul keadaan pikiran dan emosi yang positif di tempat kerja, pengalaman positif. Selain



itu, sumber daya pekerjaan yang memadai umumnya didapatkan dari karyawan yang terikat. (Dewinda, 2020)

Menurut (Maslichah & Hidayat, 2017) Work-life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Menurut (Ganapathi, 2016) perusahaan harus memperhatikan peningkatan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan agar dapat meningkatkan keseimbangan kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui work life balance. Perusahaan yang memperhatikan karyawan dengan lebih baik dan sesuai kontribusi serta prestasi kerjanya yaitu dengan cara memberikan pujian, mengusulkan promosi maupun memberikan bonus maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Ganapathi, 2016)

Berdasarkan (BPS, 2020a) berkaitan dengan perasaan jika kembali bekerja dalam era new normal responden yang berpartisipasi dalam survei, hanya sebanyak 13,70% yang merasa sangat nyaman jika kembali bekerja dalam era new normal. 53,56% merasa agak nyaman jika kembali bekerja dalam era new normal. Sementara 32,74% merasa tidak nyaman jika kembali bekerja dalam era new normal. Menurut (Haar, Brougham, Roche, & Barney, 2017) Work life balance memberi kita pengetahuan dan wawasan yang lebih luas seputar proses di mana karyawan dapat terlibat. Karyawan dengan kesempatan yang lebih besar untuk menyeimbangkan pekerjaan dan peran hidup, memberi mereka lebih banyak sumber daya pribadi untuk mencapai keterlibatan yang lebih kuat. Work engagement, dapat bekerja melalui mekanisme yang dimediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam terciptanya keterikatan kerja. (Dewinda, 2020)

Ini juga disuport oleh riset terdahulu yang dijalankan oleh (Haar et al., 2017), (Cahill, McNamara, Pitt-Catsoupes, & Valcour, 2015) dan (Risna, 2017), menguji pengaruh work life balance terhadap work engagement melalui kepuasan kerja. Hasil riset menunjukkan bahwa peneliti menemukan bahwa keadaan ekonomi makro berdampak pada kepuasan pekerjaan, work engagement, dan work life balance yang menunjukkan bahwa sikap terkait pekerjaan dan keluarga karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar pekerjaan menengah dan domain keluarga. Selain itu, hasil penelitian juga menyoroti peran penting yang mungkin dimainkan oleh keseimbangan kehidupan kerja dalam mencapai keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Permasalahan yang akan diteliti bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan Perusahaan Industri Besar Dan Sedang Di Kabupaten Semarang. Tujuan penelitian ini berusaha mengkaji bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan Perusahaan Industri Besar Dan Sedang Di Kabupaten Semarang. Hal yang penting dari penelitian ini adalah dapat mempelancar kegiatan perusahaan tersebut dalam menghadapi tatanan kenormalan baru.



TELAAH PUSTAKA

Hubungan *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja

Menurut (Maslichah & Hidayat, 2017) *Work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Menurut (Ganapathi, 2016) perusahaan harus memperhatikan peningkatan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan agar dapat meningkatkan keseimbangan kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui *work life balance*. Perusahaan yang memperhatikan karyawan dengan lebih baik dan sesuai kontribusi serta prestasi kerjanya yaitu dengan cara memberikan pujian, mengusulkan promosi maupun memberikan bonus maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Ganapathi, 2016)

H₁ : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Hubungan Kepuasan Kerja dan *Work Engagement*.

Menurut (Lu et al., 2016) menjelaskan karyawan dengan keterikatan kerja memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak terikat. Karyawan dengan keterikatan kerja lebih cenderung menunjukkan sikap positif, niat, dan perilaku dalam lingkungan kerja. Variabel kerja dan organisasi yang positif misalnya kepuasan kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja. Agar dapat bermanfaat bagi hasil kerja maka karyawan harus memiliki keterikatan kerja sehingga muncul keadaan pikiran dan emosi yang positif di tempat kerja, pengalaman positif. Selain itu, sumber daya pekerjaan yang memadai umumnya didapatkan dari karyawan yang terikat. (Dewinda, 2020)

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*

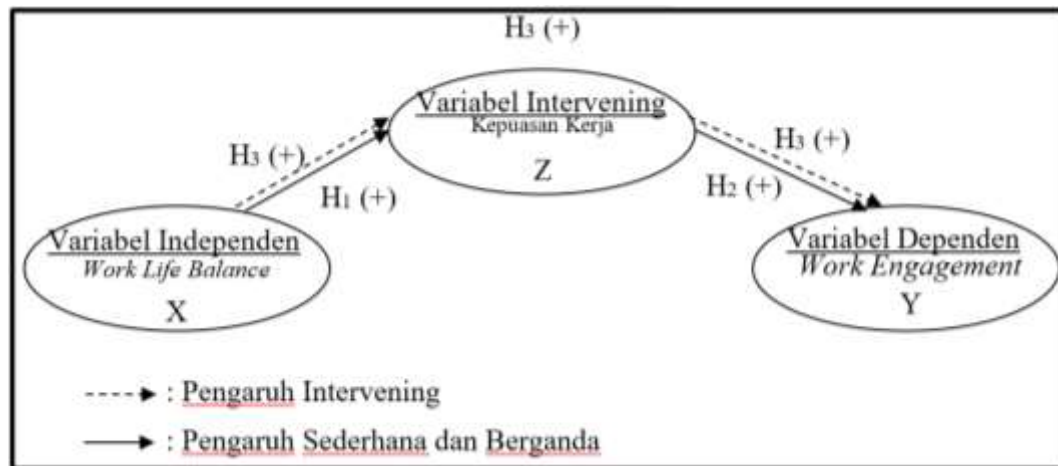
Hubungan *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Work Engagement*

Menurut (Haar et al., 2017) *Work life balance* memberi kita pengetahuan dan wawasan yang lebih luas seputar proses di mana karyawan dapat terlibat. Karyawan dengan kesempatan yang lebih besar untuk menyeimbangkan pekerjaan dan peran hidup, memberi mereka lebih banyak sumber daya pribadi untuk mencapai keterlibatan yang lebih kuat. *Work engagement*, dapat bekerja melalui mekanisme yang dimediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam terciptanya keterikatan kerja. (Dewinda, 2020)

H₃ : *Work life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui kepuasan kerja



Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Tabel. 1 Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Skala
1.	<i>Work life balance</i> (X)	<i>Work life balance</i> ialah tahap kepuasan yang dikaitkan dengan berbagai peranan dalam kehidupan seseorang. Sumber : (Maslichah & Hidayat, 2017)	1. <i>Time balance</i> 2. <i>Involvement balance</i> 3. <i>Satisfaction balance</i>	Skal a <i>Like</i> rt 1-5
2.	Kepuasan Kerja (Z)	kepuasan kerja yaitu sikap pegawai terhadap kerja yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antara pegawai, ganjaran yang diterima dalam kerja, dan perkara yang berkaitan dengan unsur fisik dan psikologi. Sumber : (Sutrisno, 2016)	1. Unsur psikologis 2. Unsur sosial 3. Unsur fisik 4. Unsur finansial Sumber : (Sutrisno, 2016)	Skal a <i>Like</i> rt 1-5
3.	<i>Work Engageme nt</i> (Y)	<i>Work engagement</i> merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk	1. <i>vigor</i> (semangat) a. tingkat energi dan stamina karyawan, b. kesungguhan dalam bekerja,	Skal a <i>Like</i> rt 1-5



No	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator	Skala
		inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi Sumber: (Siswono, 2016)	c. serta kegigihan dan ketekunan 2. <i>dedication</i> (dedikasi) a. pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu, b. rasa penuh makna, c. antusiasme, d. kebanggaan 3. <i>absorption</i> (pengabdian) a. konsentrasi, b. serius, c. menikmati pekerjaan. Sumber: (Siswono, 2016)	

Sumber : dari berbagai sumber untuk studi penelitian ini, 2021

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam riset ini ialah karyawan Perusahaan Industri Besar dan Sedang di Kabupaten Semarang berdasarkan (BPS, 2020b) yang berjumlah 107.927 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan sampel dari populasi yang ada. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. (Sujarweni, 2015)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (107.927)

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)
maka,

$$n = \frac{107.927}{1 + (107.927 (0,1)^2)} = 99,9 (100)$$

Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* (Sujarweni, 2015)



Teknik Analisis Data

Dalam riset ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan rencana *statistical package for social science (SPSS) for windows*. Data primer dengan skala ordinal likert yang telah dikumpulkan, selanjutnya akan diolah dengan menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji hipotesis. Dalam riset ini, menggunakan metode suksesif interval (MSI) untuk mengubah data dari berskala ordinal ke interval sehingga analisis regresi linier dapat digunakan. (Ningsih & Dukalang, 2019). Pengujian hipotesis terdapat 3 alat ukur analisis data merupakan Analisis Regresi Sederhana, Berganda dan Uji Sobel. Agar model analisis yang dihasilkan dinyatakan baik lalu perlu melalui beberapa pengujian. Model persamaan regresi linear dalam riset ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Model 1 : } Z = \alpha + \beta_1 X + \varepsilon \dots\dots\dots (H_1)$$

$$\text{Model 2 } Y = \alpha + \beta_2 X_1 + \beta_3 Z + \varepsilon \quad (H_2)$$

Keterangan:

- α = Konstanta
- β = Koefisien regresi dari setiap variabel independen
- ε = Unsur error
- Y = *work engagement*
- Z = Kepuasan kerja
- X = *Work life balance*

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

<i>Work life balance</i>		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Pertanyaan				
1	Pertanyaan 1	0,651	0,1966	0,000	Valid
2	Pertanyaan 2	0,609	0,1966	0,000	Valid
3	Pertanyaan 3	0,614	0,1966	0,000	Valid
4	Pertanyaan 4	0,652	0,1966	0,000	Valid
5	Pertanyaan 5	0,673	0,1966	0,000	Valid
6	Pertanyaan 6	0,707	0,1966	0,000	Valid
Kepuasan kerja		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Pertanyaan				
7	Pertanyaan 1	0,660	0,1966	0,000	Valid
8	Pertanyaan 2	0,713	0,1966	0,000	Valid
9	Pertanyaan 3	0,642	0,1966	0,000	Valid
10	Pertanyaan 4	0,568	0,1966	0,000	Valid
11	Pertanyaan 5	0,734	0,1966	0,000	Valid
12	Pertanyaan 6	0,825	0,1966	0,000	Valid
13	Pertanyaan 7	0,760	0,1966	0,000	Valid
14	Pertanyaan 8	0,766	0,1966	0,000	Valid



<i>Work Engagement</i>		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Pertanyaan				
15	Pertanyaan 1	0,766	0,1966	0,000	Valid
16	Pertanyaan 2	0,723	0,1966	0,000	Valid
17	Pertanyaan 3	0,796	0,1966	0,000	Valid
18	Pertanyaan 4	0,659	0,1966	0,000	Valid
19	Pertanyaan 5	0,800	0,1966	0,000	Valid
20	Pertanyaan 6	0,713	0,1966	0,000	Valid
21	Pertanyaan 7	0,775	0,1966	0,000	Valid
22	Pertanyaan 8	0,752	0,1966	0,000	Valid
23	Pertanyaan 9	0,747	0,1966	0,000	Valid
24	Pertanyaan 10	0,455	0,1966	0,000	Valid

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2021.

Hasil uji validitas menunjukkan hasil yang signifikan dan r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Ketentuan	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work life balance</i> (X)	>0,700	0,715	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	>0,700	0,852	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (Y)	>0,700	0,873	Reliabel

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2021.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan menunjukkan bahwa keseluruhan variabel tersebut adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Table 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	4,489	1,818		
Work Life Balance	1,143	0,095	0,771	11,988	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data *primer* yang ditransformasi MSI yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa hasil estimasi model regresi sederhana dan hasil pengujian statistik t adalah sebagai berikut :

$$Z = 4,489 + 1,143X + \varepsilon$$



Uji Normalitas (Analisis Regresi Linier Sederhana)

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual XZ
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	3,403
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,046
	Negative	-0,076
Kolmogorov-Smirnov Z		0,762
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,608

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer ditransformasi *MSI* yang diolah, 2021

Pada tabel 5 tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Koefisien Determinasi (Analisis Regresi Linier Sederhana)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771 ^a	0,595	0,590	3,421

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data *primer* ditransformasi *MSI* yang diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel 6 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,590. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*independent*) yang yaitu *work life balance* sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,363	2,232		2,851	0,005
	Work Life Balance	0,462	0,178	0,254	2,591	0,011
	Kepuasan Kerja	0,709	0,120	0,577	5,889	0,000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data *primer* ditransformasi *MSI* yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa hasil estimasi model regresi berganda dan hasil pengujian statistik t adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,363 + 0,462 X + 0,709 Z + \varepsilon$$



Uji Asumsi Klasik (Analisis Regresi Linier Berganda)

Dalam melakukan uji asumsi klasik ini yaitu mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk itu jika akan mengetahui apakah model *research* ini menggunakan alat analisis regresi.

Hasilnya uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual XZY
	N	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	4,033
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,072
	Negative	-0,056
Kolmogorov-Smirnov Z		0,722
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,675

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data *primer* ditransformasi *MSI* yang diolah, 2021

Pada tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Setelah itu melakukan uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work life balance</i>	0,405	2,466	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,405	2,466	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data *primer* ditransformasi *MSI* yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau bebas multikolinieritas. Selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas yang di tunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 10. Uji Glejser

Model	Signifikansi	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,264	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Kepuasan kerja	0,099	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

a. *Dependent Variable: glejser*

Sumber : Data *primer* ditransformasi *MSI* yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 10 di atas, bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.



Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*) (Analisis Regresi Linier Berganda)

Hasil uji statistik F dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 11 dan 12 berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Statistik (F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2659,245	2	1329,623	80,061	0,000 ^a
Residual	1610,947	97	16,608		
Total	4270,193	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data *primer* ditransformasi *MSI* yang diolah, 2021

Pada tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji statistik F adalah 80,061 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa persamaan variabel *independent* yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu *work engagement* karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Hasil uji statistik (F) dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini baik.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,789 ^a	0,623	0,615	4,075

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data *primer* ditransformasi *MSI* yang diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel 12 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,615. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel terikat (*dependent*) yaitu *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari *work life balance* dan kepuasan kerja sebesar 61,5% sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Uji Sobel

Hasil Nilai t hitung sebesar 5,289 dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar 1,984. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Dan hasil t hitung sebesar 5,289, maka t hitung lebih besar dari t tabel.

Pembahasan

Hubungan *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi tahap kepuasan yang dikaitkan dengan berbagai peranan dalam kehidupan seseorang, maka akan berdampak pada sikap pegawai terhadap kerja



yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antara pegawai, ganjaran yang diterima dalam kerja, dan perkara yang berkaitan dengan unsur fisik dan psikologi.

Berdasarkan hasil research ini dengan mendeskripsikan jawaban responden bahwa hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai indikator *satisfaction balance*. Berdasarkan pertanyaan Dimasa pandemi Covid 19 ini, karyawan Perusahaan Industri Besar dan Sedang di Kabupaten Semarang merasa belum puas dengan apa yang sudah mereka dapatkan selama ini, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu mengenai unsur yang berkaitan agunan dan kesejahteraan pegawai, termasuk jaminan sosial dan tunjangan. Hal perlu dipertahankan adalah mengenai karyawan tetap memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat hubungan dengan atasannya semakin baik walaupun di saat pandemi covid 19.

Hubungan Kepuasan Kerja dan *Work Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin baik sikap pegawai terhadap kerja yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antara pegawai, ganjaran yang diterima dalam kerja, dan perkara yang berkaitan dengan unsur fisik dan psikologi, maka akan berpengaruh pada penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil research ini dengan mendeskripsikan jawaban responden bahwa hal yang perlu diperhatikan adalah karyawan selalu dicemaskan mengenai unsur yang berkaitan agunan dan kesejahteraan pegawai, termasuk jaminan sosial dan tunjangan sehingga karyawan belum bisa menikmati pekerjaan dan masih takut akan bahaya virus Covid-19. Hal perlu dipertahankan adalah mengenai hubungan baik antara karyawan dengan atasan karena akan mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan disaat pandemi COVID-19

Hubungan *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara perhitungan sobel work life balance berpengaruh terhadap work engagement melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi tahap kepuasan yang dikaitkan dengan berbagai peranan dalam kehidupan seseorang, maka akan berdampak pada sikap pegawai terhadap kerja yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antara pegawai, ganjaran yang diterima dalam kerja, dan perkara yang berkaitan dengan unsur fisik dan psikologi dan menjadikan peningkatan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil research ini dengan mendeskripsikan jawaban responden bahwa hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai indikator *satisfaction balance*. Berdasarkan pertanyaan dimasa pandemi Covid 19 ini, karyawan Perusahaan



Industri Besar dan Sedang di Kabupaten Semarang merasa belum puas dengan apa yang sudah mereka dapatkan selama ini, sehingga kepuasan kerja yaitu mengenai unsur yang berkaitan agunan dan kesejahteraan pegawai, termasuk jaminan sosial dan tunjangan dan berdampak pada karyawan belum bisa menikmati pekerjaan dan masih takut akan bahaya virus Covid-19. Hal perlu dipertahankan adalah mengenai karyawan tetap memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat hubungan dengan atasannya semakin baik dan berdampak pada kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan walaupun di saat pandemi covid 19.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian menghasilkan 3 (tiga) kesimpulan yaitu:

1. *work life balance* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. kepuasan kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*
3. secara perhitungan sobel *work life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Berdasarkan hasil pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

- a. Agar memperhatikan mengenai indikator *satisfaction balance*. karyawan Perusahaan Industri Besar dan Sedang di Kabupaten Semarang merasa belum puas dengan apa yang sudah mereka dapatkan selama ini.
- b. Agar memperhatikan mengenai kecemasan karyawan mengenai unsur yang berkaitan agunan dan kesejahteraan pegawai, termasuk jaminan sosial dan tunjangan
- c. Agar memperhatikan mengenai karyawan yang belum bisa menikmati pekerjaan dan masih takut akan bahaya virus Covid-19

DAFTAR REFERENSI

- BPS. (2020a). *Dampak Covid-19 di Era New Normal Kabupaten Semarang Analisis Hasil Survei Sosial Ekonomi Dampak Covid-19*. Kabupaten Semarang: Badan Pusat Statistik.
- BPS. (2020b). *Kabupaten Semarang Dalam Angka/ Semarang Regency in Figures 2020*. Kabupaten Semarang: BPS Kabupaten Semarang.
- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40-54.
- Dewinda, H. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 217-222.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 125-135.



- Haar, J., Brougham, D., Roche, M. A., & Barney, A. (2017). Servant leadership and work engagement: The mediating role of work-life balance.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kemenaker. (2020). *Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan No M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19*. Indonesia.
- Kemenkes. (2020). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/328/2020 Tentang Panduan Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Di Tempat Kerja Perkantoran Dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha Pada Situasi Pandemi*. Indonesia.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursay, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Ningsih, S., & Dukulang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53.
- Risna, R. (2017). Pengaruh Work-life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*), 2(5).
- Siswono, S. D. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Agora*, 4(1), 458-466.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*. Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT) Yogyakarta.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-8*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.