



DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v5i2>

Received: 9 Desember 2023, Revised: 17 Desember 2023, Publish: 24 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Instansi Pemerintah XYZ

Isfarah Nurul Izzy¹, Masydzulhak Djamil²

¹Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, email: f412ah91@gmail.com

²Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia, email: masydk@gmail.com

Corresponding Author: f412ah91@gmail.com¹

Abstract: *This research aims to determine and analyze the influence of Work Life Balance and Self Efficacy on Job Satisfaction with Employee Engagement as an intervening variable at XYZ Government Agency. The research design uses explanatory research. The sample used was Non-Probability Sampling with purposive sampling technique and the total sample was 226 people. The data sources used are primary data such as interviews, observations and questionnaires as well as secondary data obtained from literature studies through journals, documentation, books and others. The data analysis method uses Partial Least Square (PLS) analysis with the help of SmartPLS 3.0 software. The research results show: 1) Work Life Balance has an effect on Employee Engagement at XYZ Government Agencies 2) Self Efficacy has an effect on Employee Engagement at XYZ Government Agencies, 3) Work Life Balance has an effect on Job Satisfaction at XYZ Government Agencies, 4) Self Efficacy has no effect on Job Satisfaction Government Agency.*

Keyword: *Work Life Balance, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Employee Engagement*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement sebagai variabel intervening pada Instansi Pemerintah XYZ. Rancangan penelitian menggunakan explanatory research. Sampel yang digunakan Non-Probability Sampling dengan teknik purposive sampling dan jumlah sampel sebanyak 226 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer seperti wawancara, observasi dan kuesioner serta data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka melalui jurnal, dokumentasi, buku dan lainnya. Metode analisis data menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan: 1) work Life Balance berpengaruh terhadap Employee Engagement Instansi Pemerintah XYZ 2) Self Efficacy berpengaruh terhadap Employee Engagement Instansi Pemerintah XYZ, 3) Work Life Balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Instansi Pemerintah XYZ, 4) Self Efficacy tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Instansi Pemerintah XYZ, 5) Employee Engagement berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Instansi Pemerintah XYZ, 6) Work Life Balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja*

Instansi Pemerintah XYZ melalui Employee Engagement, 7) Self Efficacy berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Instansi Pemerintah XYZ melalui Employee Engagement.

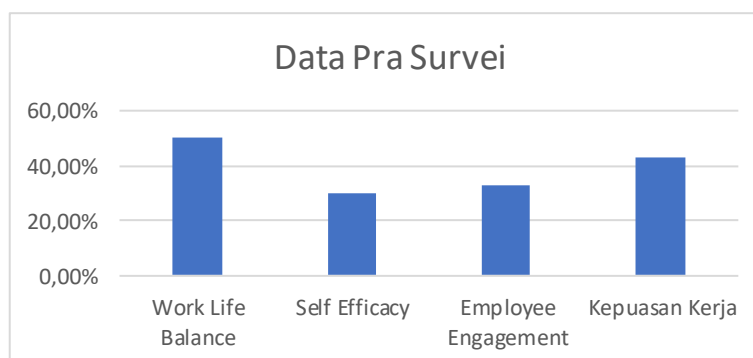
Kata Kunci: *Work Life Balance, Self-Efficacy, Kepuasan Kerja, Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Merupakan sektor atau bagian sangat penting, berpengaruh serta vital pada sebuah industri atau perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM). Pegawai yang memiliki keterampilan serta kualitas dalam bekerja yang bagus tentunya akan memberikan suatu hasil pekerjaan yang bagus pula. Dalam (Robbins & Judge., 2018), kepuasan kerja ialah rasa kesenangan yang muncul dari kegiatan berkerja saat ini dilakukan. Kepuasan kerja mengacu pada interaksi antara teman kerja dan atasan kerja, ketaatan melaksanakan peraturan intruksi kerja yang berlaku, kepatuhan terhadap standar kinerja, dll. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang timbul akibat dari pekerjaan yang sedang dilakukan oleh para pekerja. Pada saat para pekerja senang melakukan pekerjaan mereka, mereka melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bertanggung jawaban pekerjaannya sendiri. Dalam peningkatan kualitas para pekerja dapat dilakukan pelatihan serta pengelolaan SDM sehingga menghasilkan para pekerja yang handal. Dengan menghasilkan pegawai yang kompeten serta handal menunjukkan bahwa pelatihan berhasil serta dapat diartikan bahwa para pegawai merasa senang mendapatkan sesuatu di tempat kerja.

Setiap lembaga atau instansi pasti mempunyai sebuah perencanaan serta target yang harus mereka capai termasuk Instansi Pemerintah XYZ. Objek yang digunakan oleh Peneliti ini ialah lembaga sentral (*focal point*) memiliki kewenangan dalam kegiatan pencegahan dan memberantas suatu kegiatan pidana pencucian uang di Indonesia. Secara internasional, Instansi Pemerintah XYZ ialah *Financial Intelligence Unit* (FIU) mempunyai tugas serta wewenang dalam penerimaan suatu laporan transaksi keuangan lembaga, kemudian menganalisa laporan transaksi keuangan serta hasil dari analisa dilaporkan pada lembaga penegak hukum. Hal ini juga didukung dalam Pasal 39 UU No 8 Tahun 2010 “*Tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang*”, dimana Instansi Pemerintah XYZ bertugas harus mengupayakan suatu tindakan pencegahan serta pemberantasan tindakan pidana pencucian uang dan pendanaan terorisme.

Banyaknya pekerjaan menjadikan para pegawai tidak mampu menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan urusan kehidupan pribadinya sendiri sehingga mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dilatar belakangi masalah tersebut, studi ini akan melakukan penelitian lebih jauh kedalam pada kejadian tersebut. Menggunakan pengambilan data secara pengamatan/observasi serta melakukan tanya jawab (wawancara) secara langsung kepada *stakeholder*, dalam studinya penulis mendapatkan berbagai macam variabel yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan survei terhadap 30 responden menunjukkan bahwa sebanyak 43% ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya disebabkan oleh beberapa faktor. Peneliti menemukan beberapa variabel yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja.



Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Gambar 1. Data Pra Survei

Dapat dilihat pada gambar 1 hasil pra survei mendapatkan hasil kalau para pegawai tidak merasa puas pada pekerjaannya karena kurangnya *self-efficacy* sebanyak 30% dan disusul dengan faktor lain yaitu *employment engagement* sebanyak 33% serta tidak memiliki *work-life balance* nilainya 50%.

Dari hasil pra survei *Work Life Balance* dengan melibatkan 30 responden diketahui terdapat dua faktor permasalahan bahwa yang pertama adalah pemberian waktu kerja fleksibel di tempat kerja saya dengan setuju mendapatkan hasil 50% dan yang menjawab tidak setujunya mendapatkan hasil 50%. Kemudian yang kedua kondisi pada pekerjaannya sesuai dengan hobi para pegawainya dengan setuju mendapatkan hasil 70% dan yang menjawab tidak setujunya mendapatkan hasil 30%. *Work Life Balance* yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan agar mendapatkan kepuasan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Instansi Pemerintah XYZ belum merasa puas karena jam kerja belum fleksibel dan suasana bekerja belum mendukung aktifitas yang disukai dalam kehidupan sehari-hari. Jika *Work Life Balance* tidak seimbang bisa serta mampu mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai tanpa mempunyai keseimbangan *Work Life Balance* dalam menjalankan pekerjaannya cenderung akan masih memikirkan pekerjaannya sehingga membuat perasaan gelisah serta susah tidur.

Keterkaitan antar kepuasan dalam bekerja dengan menerapkan *Work-life balance*. Penelitian (Arief et al., 2021) adanya pengaruh yang signifikan serta positif. Akan tetapi penelitian (Pantouw et al., 2022) pada penelitiannya memberikan hasil tidak berpengaruh. Dengan menjalankan *worklife balance* pegawai mampu menunaikan tugasnya sebagai pegawai yang baik di sebuah perusahaan, dengan kinerja pegawai yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, dan membuat pegawai mampu menjalankan kegiatan sosial di luar tempatnya bekerja, serta bisa menghabiskan waktu dengan teman kerja, saudara, keluarga, beribadah, serta bisa melakukan liburan, menjalankan hobi dan masih banyak lagi hal lainnya. Dari hasil pra survei *Self-efficacy* dengan melibatkan 30 responden diketahui terdapat dua faktor permasalahan bahwa yang pertama adalah Saya mampu memotivasi setiap orang dengan setuju mendapatkan hasil 70%, dan yang menjawab tidak setujunya mendapatkan hasil 30%. Kemudian yang kedua Saya memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan dengan setuju mendapatkan hasil 70% dan yang menjawab tidak setujunya mendapatkan hasil 30%. Dari uraian diatas, maka ditarik kesimpulan bahwa pegawai Instansi Pemerintah XYZ belum merasa puas karena belum mampu memotivasi orang lain dan belum memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila *self-efficacy* tinggi. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja akan rendah apabila *self-efficacy* rendah. Dari hasil pra survey *Employee Engagement* dengan melibatkan 30 responden diketahui terdapat satu faktor permasalahan yaitu saat bekerja waktu berlalu terasa sangat cepat dengan setuju mendapatkan hasil 67% dan yang menjawab tidak setujunya mendapatkan hasil

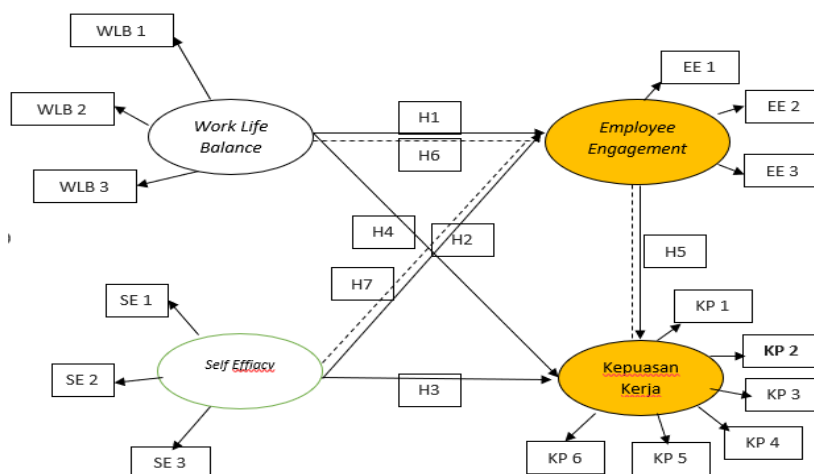
33%. Dari hasil uraian diatas dapat diartikan pegawai Instansi Pemerintah XYZ belum merasa puas karena merasa waktu bekerja terasa lama.

Kendala yang dialami oleh pegawai Instansi Pemerintah XYZ adalah adanya tingkat persaingan antar pagawai yang tinggi, sedangkan pegawai memiliki etos kerja yang tidak sama. Setiap pegai memiliki keahlian, keterampilan, pengetahuan, yang berbeda satu dengan yang lainnya sehingga menimbulkan kesenjangan antar setiap pegawai. Dalam upaya mendapatkan pegawai yang bisa di andalkan harus memperhatikan kepuasan kerja pagawai. Sehingga bisa di hubungkan dengan *Employee Engagement* seperti apa yang dirasakan Instansi Pemerintah XYZ. *Employee Engagement* cukup penting akan menumbuhkan rasa keikutsertaan pegawai dalam pekerjaanya, serta sangat menunjang kinerjanya. Dalam Putri serta Permatasari (2021) *Employee Engagement* memiliki keterkaitan *outcome* kinerja instansi. Pegawai yang merasa beta pada lembaganya ialah pegawai yang memiliki motivasi serta antusias yang tinggi saat bekerja di lembaga itu. Namun, yang terjadi pada Instansi Pemerintah XYZ terdapatnya perubahan pekerjaan dampak dari perubahan teknologi, sehingga pegawai dituntut agar secara cepat mengikuti dan bisa memakai teknologi yang baru untuk mendukung pekerjaanya yang apabila tidak terintegrasi dengan sistem mempunyai efek kepuasan kerjanya menajadi jelek membuat target tidak tercapai. Berdasarkan penjelasan di atas studi ini bertujuan untuk mencari tahu dampak *work life balance* serta *self efficacy* dalam kepuasan kerja melalui *employee engagement* di variabel *intervening* pada Instansi Pemerintah XYZ.

METODE

Penelitian menggunakan jenis penelitian *explanatory research* berkaitan dengan konsistensi dengan operasional research dan fenomena terkait pada spesifikasi objek. Survei bersifat kualitatif dan mensurvei pegawai Instansi Pemerintah XYZ. Dalam studi ini dilakukan menggunakan *Non Probability Sampling* menggunakan cara *purposive sampling*, yakni persyaratan pegawai dengan memiliki pengalaman minimal 2 tahun, usia 21 s/d 55 tahun, ketetapan sampel 226 orang. Dengan banyaknya responden tersebut sudah dianggap bisa memperoleh data penulisan serta mencerminkan keadaan populasi.

Cara yang digunakan dalam mengambil atau mengumpulkan data pada studi ini ialah dengan kuisioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Metode *Partial Least Square* (PLS) dipakai dalam penganalisisan data serta alat bantuanya ialah *software Smart PLS* versi 3. Untuk pemeriksaan model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi hasil dari PLS-SEM. Kriteria yang relevan berbeda untuk konstruk reflektif dan formatif. Apabila model pengukuran hasilnua terpenuhi semua kriteria yang diperlukan, sehingga studi perlu melakukan penilaian model structural (Ghozali, 2014).



Gambar 2. Outer dan Inner Model

Pada teori sustantif didasarkan atas penggambaran keterkaitan antara variabel laten dan *Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory)*. Penggunaan R-square untuk mengevaluasi model structural, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2014). Selain memperhatikan hasil *R-square*, model *Partial Least Square (PLS)* dapat dikoreksi saat memperhatikan *Q-square* prediktif relevansi pada model onstruktif. *Q square* digunakan dalam pengukuran seberapa baiknya hasil penilaian observasi yang di dapatkan sebuah model serta untuk mengetahui parameternya.

Percobaan asumsi memakai analisa full model SEM dengan smart PLS. Dalam *full model structural equation modeling* bukan hanya membuktikan teori saja, serta menerangkan terdapat ataupun tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2014). pemeriksaan hipotesis dengan memandang angka perhitungan *Path Coefisien* pada percobaan *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima bila angka T statistik lebih besar dari T tabel 1, 96 (α 5%) yang berarti bila angka T statistik tiap hipotesis lebih besar dari T tabel sehingga bisa diklaim diterima ataupun terbukti.

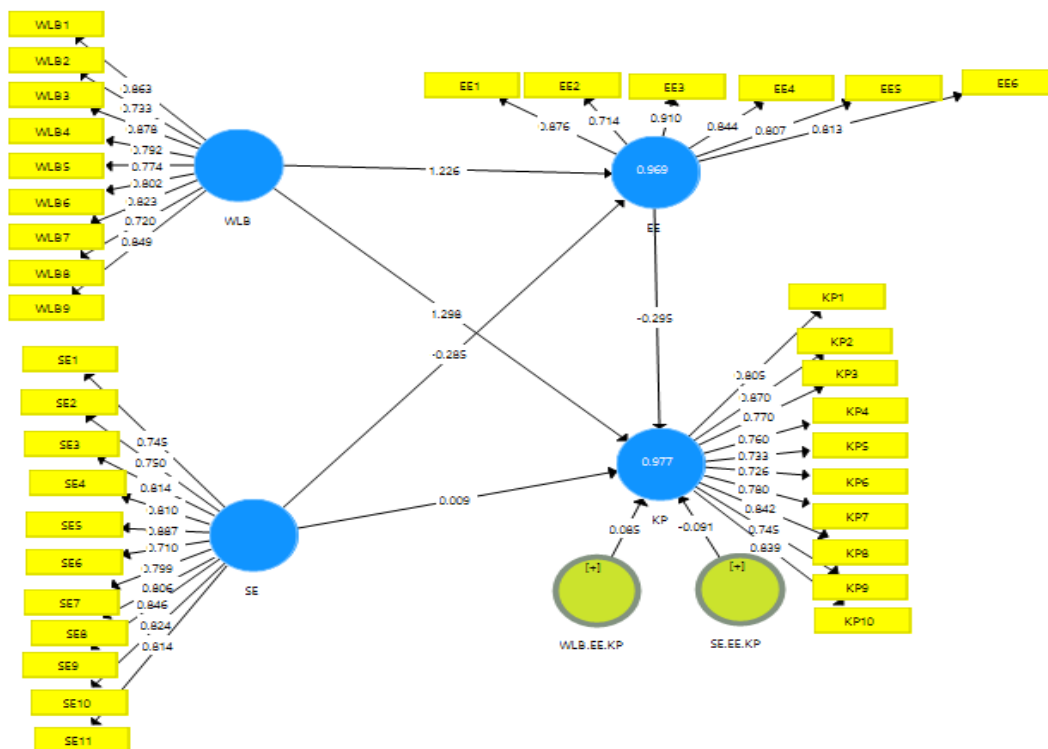
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Sesudah melaksanakan pengujian analisa evaluasi pengukuran kemudian dilakukan pengevaluasian pada model structural, yang dievaluasi menggunakan uji *R – Square* dan uji Hipotesis.

R-Square



Gambar 3. Model Struktural

Model structural PLS dalam mengevaluasinya diawali memperhatikan *R-square* pada variabel laten dependen. Tabel 4.6 perkiraan perhitungan dari *R- square* dengan memakai PLS.

Pengujian R² diaplikasikan untuk meninjau keterkaitan antar konstruk, nilai signifikansi R² dan model studi. Diawali meninjau R² untuk setiap variabel laten endogen, berikut adalah hasilnya.

Tabel 1. Hasil Nilai R-Square

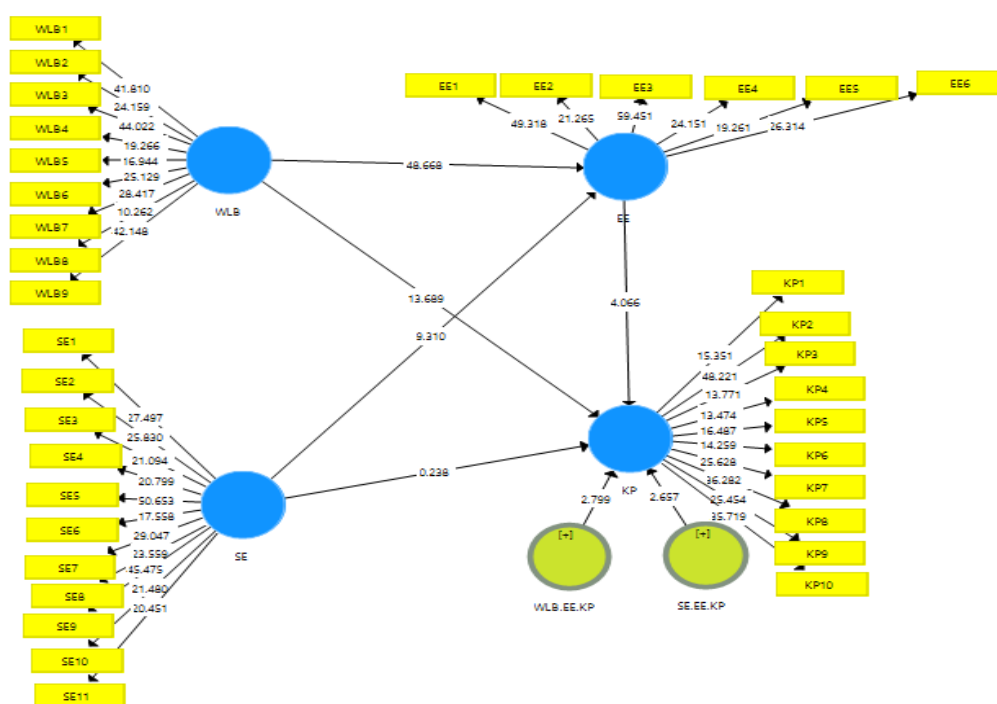
	R-square	R-square adjusted
Employee Engagement	0.969	0.968
Kepuasan Kerja	0.972	0.972

Sumber: Data primer yang diolah SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan data tabel 1. (nilai R²) pada *Employee Engagement* 0,969 artinya *Work Life Balance* dan *Self-Efficacy* mampu menerangkan *Employee Engagement* 0,969 = 96,9% dan 3,1% sisanya dijelaskan melalui konstruk lain. Sedangkan *Kepuasan Kerja* hasilnya 0,977 menerangkan *Work Life Balance* dan *Self-Efficacy* mampu menjelaskan *Kepuasan Kerja* sebesar 0,972 atau 97,2% dan 2,8% sisanya dijelaskan melalui konstruk lain.

Pengujian Hipotesis

Dalam menjelaskan variabel dalam studi ini menggunakan uji pemodelan hubungan struktural. Tujuannya guna menerangkan dan menjabarkan adanya hubungan antar variabel dalam studi serta uji pemodelan struktural menggunakan uji t. Hipotesis secara langsung pada studi ini berdasarkan pada output gambar serta nilai yang ada pada output *path coefficients* serta *indirect effect*. Dibawah ini merupakan pemaparan tentang pengujian hipotesa.



Gambar 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian pada studi ini dilakukan dengan menghitung T-statistik pada outer loading yang akan di kesebandingkan dengan nilai t-tabel = 1,96 di titik signifika sebesar 5 %. Apabila *p-values* < 0,05 artinya Ha yang diterima dan HO yang ditolak (Ghozali & Latan, 2020). Didapat dari *Bootstrapping software SmartPLS 3.0* sehingga diperoleh data berikut.

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work Life Balance</i> →					
<i>Employee Engagement</i>	1,226	1,228	0,025	48,668	0,000
<i>Self-Efficacy</i> →					
<i>Employee Engagement</i>	-0,285	-0,286	0,031	9,310	0,000
<i>Work Life Balance</i> →					
<i>Kepuasan Kerja</i>	1,298	1,299	0,095	13,689	0,000
<i>Self-Efficacy</i> →					
<i>Kepuasan Kerja</i>	0,009	0,005	0,037	0,238	0,812
<i>Employee Engagement</i> →					
<i>Kepuasan Kerja</i>	-0,295	-0,295	0,072	4,066	0,000
<i>Work Life Balance</i> →					
<i>Employee Engagement</i> →					
<i>Kepuasan Kerja</i>	0,085	0,075	0,031	2,799	0,005
<i>Self-Efficacy</i> →					
<i>Employee Engagement</i> →					
<i>Kepuasan Kerja</i>	-0,091	-0,078	0,034	2,657	0,008

Sumber: Data primer yang diolah SmartPLS 4.0, 2023

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Dalam pengujian hipotesis didapatkan pengaruh variabel *work life balance* pada variabel *employee engagement* dengan perhitungan mendapatkan angka p-value 0,000. Berarti p-value yang didapatkan kurang dari angka 0,05 sama artinya $0,000 < 0,05$. Dengan hasil tersebut membuktikan variabel *work life balance* secara signifikan sangat mempengaruhi variabel *employee engagement*, membuktikan *work life balance* berdampak terhadap *employee engagement* karyawan Instansi Pemerintah XYZ. Dengan demikian H1 bisa diterima dan H0 tidak dapat diterima. serta bisa dilihat pada tabel 2.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement*

Dilihat hasil uji hipotesis pada Tabel perhitungan mendapatkan angka p-value 0,000. Berarti p-value yang didapatkan kurang dari angka 0,05 sama artinya $0,000 < 0,05$. Artinya variabel *self-efficacy* mempunyai tingkatan signifikan mempengaruhi variabel *employee enagement*, hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi *employee engagement* pegawai Instansi Pemerintah XYZ. Dengan demikian dapat disimpulkan H2 dapat diterima serta H0 tidak bisa diterima.

3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Kepuasan Kerja*

Pada tabel 2 memperlihatkan dampak variabel *work life balance* pada variabel *Kepuasan Kerja* memperoleh angka p-value 0,000. perhitungan p-value memiliki hasilnya dibawah $0,05 = 0,000 < 0,05$. Dapat diartikan kepuasan dalam bekerja sangat di pengaruhi oleh variabel, hal ini membuktikan *work life balance* berdampak pada *Kepuasan Kerja* Instansi Pemerintah XYZ. Dengan begitu dapat diartikan bahwa H3 bisa diterima dan H0 tidak bisa diterima.

4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengamatan pada table 2 adanya keterpengaruhan variabel *self-efficacy* pada variabel Kepuasan Kerja dengan hasil p-value 0,812. didapatkan p-value lebih besar $0,05 = 0,812 > 0,05$. Dapat diartikan kepuasan kerja tidak terpengaruh pada variabel *self-efficacy*, sehingga rasa kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintah XYZ tidak terpengaruh oleh variabel *self-efficacy*. Dengan demikian H4 tidak diterima serta H0 diterima.

5. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 2 memperlihatkan slaing berpengaruh antara variabel *employee engagement* dengan variabel Kepuasan Kerja memperoleh hasil p-value 0,000. Hasil p-value memiliki nilainya kurang dari 0,05 serta $0,000 < 0,05$. Artinya variabel *employee engagement* sendiri mempunyai keterpengaruhan sangat besar atau signifikan pada kepuasan kerja, sehingga memperlihatkan *employee engagement* berdampak pada rasa kepuasan kerja tenaga kerja Instansi Pemerintah XYZ. Didasarkan hasil perhitungan tersebut H5 dapat diterima dan H0 ditolak.

6. Pengaruh *Work Life Balance* pada Kepuasan Kerja Dimediasi *Employee Engagement*

Berdasarkan pengamatan pada table pengujian hipotesis (table 2) memperlihatkan kalau ada hubungan antar variabel yaitu *work life balance* terhadap rasa Kepuasan Kerja memalui *employee engagement* p-value hasilnya 0,005. Nilai perhitungan yang hasilnya dibawah 0,05 ataupun $0,005 < 0,05$. Sedangkan angka t-statistik yang diperoleh 2,799. Angkanya melebihi 1,97 atau $2,799 > 1,97$. Pada perhitungan nilai t-statistik dan nilai p-value terpenuhi dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap rasa kepuasan kerja pegawai Instansi Pemerintah XYZ. Sehingga hasil hipotesisnya H6 dapat diterima dan H0 tidak diterima.

7. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi *Employee Engagement*

Dapat diamati pada table pengujian hipotesis (tabel 2) rasa kepuasan kerja sangat di pengaruhi oleh *self-efficacy* dengan dimediasi *employee engagement* menghasilkan perhitungan dengan nilai p-value sebesar 0,008. Hasilnya lebih dari 0,05 ataupun $0,008 < 0,05$. Dengan hasil t-statistik 2,567 hasil tersebut lebih dari 1,97 serta $2,567 > 1,97$. Sehingga nilai t-statistik dan nilai p-value terpenuhi dengan baik. Artinya dengan dimediasi variabel *employee engagement*, variabel tersebut memiliki keterpengaruhan yang sangat tinggi pada variabel kepuasan kerja karyawan Instansi Pemerintah XYZ. Dapat disimpulkan H7 dapat diterima dan H0 tidak diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Kesimpulan jawaban responden, Pegawai Instansi Pemerintah XYZ ialah terdapat rasa kurang adanya keseimbangan dalam melakukan pekerjaan sehingga kehidupan pribadinya terganggu. Hal ini mengindikasikan keseimbangan kepuasan Instansi Pemerintah XYZ. Keseimbangan dalam bekerja memiliki dampak pada rasa kepuuasan kerja serta berdampak pada *engaged* para pegawai. Dengan ditambahkan jumlah jam kerja pasti akan memiliki efek pada kehidupan pribadi pegawai.

Dalam Variabel *Work Life Balance* terdapat 3 indikasi yang dipakai dalam studi ini yang di gunakan sebagai tolak ukur ialah *time balance*, *involvement balance* serta *satisfaction balance* dilihat pada table 4.9 indikasi *balance time* mempunyai angka *outer loadings* menghasilkan perhitungan angka yang tinggi, bisa jadi malah menjadi indikator yang paling memperlihatkan variabel *work life balance*. Indikator keseimbangan waktu pada jawaban para responden nilainya modus S (setuju) 81 atau 35,84% dengan jawaban responden sangat setuju

dan 110 atau 48,67% responden jawaban setuju yaitu bisa menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk family serta aktivitas lain”. Artinya, pegawai Instansi Pemerintah XYZ akan merasa puas jika bisa menyisihkan waktu untuk keluarga dan aktivitas lain. Didapatkan kesimpulan keseimbangan waktu cukup dirasakan pegawai Instansi Pemerintah XYZ.

Studi ini memiliki kesamaan hasil dengan studi yang dilakukan (Puspitasari & Darwin, 2021) serta (Katili et al., 2021) mendapatkan hasil studi *employee engagement* dipengaruhi secara signifikan oleh *employee engagement*.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement*

Mengacu pada jawaban responden, Pegawai Instansi Pemerintah XYZ pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya masih memerlukan rasa kepercayaan diri yang tinggi. Hal ini mengindikasikan Pegawai Instansi Pemerintah XYZ memeperlihatkan *self-efficacy* berefek terhadap *employee engagement*. Tingginya *Self-efficacy* bisa mempengaruhi *engaged* pekerja tersebut. Dari peristiwa tersebut diharapkan para pegawai bisa berkerjasama dengan lembaga dalam rangka meningkatkan *Self-Efficacy* serta melakukan adaptasi dilingkungan kerja Instansi Pemerintah XYZ.

Terdapat 3 indikator yang dipakai dalam *Self-Efficacy* yaitu tingkat kesulitan (*level*), keleluasaan (*generality*) dan kekuatan (*strength*) pada tabel 4.9 dapat dilihat indikator tingkat keleluasaan memiliki nilai *outer loadings* sangat besar dan sangat menggambarkan variabel *Self-Efficacy*. Mengaju pada jawaban koresponden dimana bertahan menghadapi tugas bernilai modus S (setuju) sebanyak 72 atau 31,86% jawabannya sangat setuju dan 149 atau 65,93% responden menjawab setuju yaitu “Saya mampu bertahan dalam menghadapi tugas”. Artinya, Pegawai Instansi Pemerintah XYZ akan merasa puas karena mampu bertahan dalam menghadapi tugas. Sehingga dapat ditarik kesimpulan Pegawai Instansi Pemerintah XYZ memerlukan tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Studi ini memiliki hasil yang sama dengan studi yang dilakukan (Bernales-Turpo et al., 2022) serta (Pulungan & Rivai, 2021) menyimpulkan tentang hasil studinya *self-efficacy* signifikan mempengaruhi *employee engagement*.

3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Bersumber dari jawaban responden, Pegawai Instansi Pemerintah XYZ munculnya rasa kurang seimbang dalam melakukan pekerjaannya serta berimbas pada kehidupan pribadinya. Penambahan jam kerja dan bekerja pada hari libur sangat mempengaruhi kehidupan pribadi para pegawai, sehingga menyebabkan para pegawai kekurangan waktu bersama keluarganya. Karena masalah tersebut diharapkan pegawai dan instansi dapat merencanakan pekerjaan dengan waktu yang lebih terencana serta diharapkan mampu memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja serta pribadinya agar pegawai mendapatkan kepuasan kerja.

Work Life Balanc variabel memiliki 3 indikasi sebagai tolak ukur ialah keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) serta keseimbangan kepuasan (*statisfaction balance*) dimana berdasarkan hasil tabel 4.9 keseimbangan waktu memiliki *outer loadings* yang tinggi serta mencerminkan *work life balance*. Bersumber dari jawaban responden yang menjawab tentang keseimbangan waktu memiliki nilai modus S (setuju) atau dapat dikatakan baik dengan 81 atau 35,84% responden menjawab sangat setuju dan 110 atau 48,67% jawaban responden setuju yaitu “Dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain”. Artinya, pegawai Instansi Pemerintah XYZ akan merasa puas jika bisa menyisihkan waktu untuk keluarga dan aktivitas lain. Dan sehingga dapat disimpulkan keseimbangan waktu cukup dirasakan pegawai Instansi Pemerintah XYZ.

Studi ini memiliki kesamaan hasil dengan studi dengan (Pitoyo & Handayani, 2022), (Kurnia & Widigdo, 2021) dan (Siahaan et al., 2020) dalam studinya mengatakan kepuasan kerja sangat terpengaruh pada *work life balance*.

4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan jawaban responden, Pegawai Instansi Pemerintah XYZ tidak membutuhkan tingkat keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk kepuasan kerja. Dikarenakan para pegawai memiliki kualitas pendidikan yang tinggi. Pegawai pada instansi ini ada yang diploma sampai S2. Pegawai paling banyak berlatar belakang pendidikan S2 dengan persentase 43,36%, urutan kedua S1 39,82%. Pendidikan yang tinggi dan keyakinan yang pegawai Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (Instansi Pemerintah XYZ) miliki untuk menyelesaikan pekerjaan namun hal tersebut tidak mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.

Variabel *Self-Efficacy* yang dipakai sebagai tolak ukur ialah tingkat kesulitan, keleluasaan serta kekuatan. Hasilnya tingkatan keleluasaan mendapatkan nilai *outer loadings* yang besar, sehingga menggambarkan indikasi variabel *Self-Efficacy*. Mengacu pada pendapat responden indikasi bertahan menghadapi tugas memiliki nilai modus S (setuju) diartikan baik nilainya 72 atau 31,86% jawaban responden sangat setuju serta 149 atau 65,93% memberikan setuju yaitu “Saya mampu bertahan dalam menghadapi tugas”. Artinya, pegawai Instansi Pemerintah XYZ akan merasa puas karena mampu bertahan dalam menghadapi tugas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Instansi Pemerintah XYZ dalam menyelesaikan pekerjaannya masih membutuhkan rasa percaya diri yang tinggi.

Studi ini sama dengan studi (Jamillah, 2022), Ilman (2020) serta (Bernales-Turpo et al., 2022) dimana *self-efficacy* tidak signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Dari jawaban responden didapatkan hasil, Pegawai Instansi Pemerintah XYZ memerlukan *employee engagement* supaya kepuasan kerjanya meningkat. Antusias pegawai Instansi Pemerintah XYZ dibuktikan dengan kinerja para pegawai yang loyal serta mau berusaha dengan keras dalam mencapai tujuan instansi. Hal ini mengindikasikan pekerja Instansi Pemerintah XYZ digambarkan *employee engagement* memiliki efek untuk kepuasan kerjanya.

Ada 3 faktor yang dipakai pengukuran dalam Variabel *Employee Engagement* ialah semangat, dedikasi, serta penyerapan. Hasilnya dedikasi mendapatkan nilai *outer loadings* yang cukup tinggi sehingga bisa dibilang mencerminkan *Employee Engagement*. Mengacu pada jawaban responden faktor dedikasi bernilai modus S (setuju) dengan persentase sebesar 60 ataupun 26,5% jawaban dari respondenya sangat setuju serta 142 dengan 62,8% jawaban respondenya setuju yaitu “Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Artinya, pegawai Instansi Pemerintah XYZ akan merasa puas jika antusias dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan kesimpulanya kalau tenaga kerja Instansi Pemerintah XYZ memiliki dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian sama dengan hasil studi (Suhery et al., 2020), (Widyawati et al., 2018), serta (Ardi et al., 2017) menerangkan *employee engagement* kepuasan kerja sangat terpengaruh secara signifikan oleh variabel tersebut.

6. Pengaruh *Work Life Balance* pada Kepuasan Kerja Melalui *Employee Engagement*

Didasarkan hasil studi, secara tidak langsung pengaruhnya terlihat serta membuktikan *work life balance* berpengaruh pada rasa kepuasan bekerja lewat *employee engagement*. Sehingga bisa diartikan jenis pekerjaan yang paling berkaitan dengan kepuasan kerja Instansi Pemerintah XYZ. Menurut (Nimas Sayekti, 2022) seseorang akan puas pada pekerjaan yang dimiliki apabila mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya serta bagaimana kehidupan dalam suasana bekerja. Untuk mencapai kepuasan kerja harus menerapkan *work life balance* baik lewat *employee engagement*.

Beberapa variabel pada kepuasan kerja memiliki 5 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja dan pengawas. Mengacu table 4.9 rekan kerja menjadi faktor yang memiliki penilaian yang tinggi sangat mencerminkan variabel kepuasan kerja. Jawaban responden pada indikasi rekan kerja bernilai modus S (Setuju) hasilnya cukup bagus. 95 atau 42,0% jawabannya sangat setuju dan 127 atau 56,20% dengan jawaban setuju yaitu “Saya memiliki rekan kerja yang baik dan mau membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”. Artinya, pegawai Instansi Pemerintah XYZ memiliki rekan kerja bagus serta rajin akan merasa senang serta puas dan mau membantu dalam pekerjaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kesimpulannya kepuasan kerja dapat dijamin harus memperhatikan hubungan antar rekan kerja Instansi Pemerintah XYZ.

Kesimpulan ini memiliki kesamaan dengan studi (Pantouw et al., 2022) menyebutkan *work life balance* melalui *employee engagement* berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

7. Pengaruh *Self Efficacy* pada Kepuasan Kerja Melalui *Employee Engagement*

Berlandaskan dari hasil studi, terdapat keterpengaruhan tetapi mungkin tidak secara langsung terlihat pada *employee engagement* bisa sebagai perantara pegawai untuk meningkatkan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan Instansi Pemerintah XYZ. Jenis pekerjaan yang dilakukan sangat mempengaruhi kepuasan kerja Instansi Pemerintah XYZ. Menurut (Ardi et al., 2017), *self-efficacy* mampu menambah rasa percaya diri sehingga memudahkan serta mampu menyelesaikan tugas sehingga mendapatkan keberhasilan.

Variabel kepuasan kerja memiliki 5 indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja dan pengawas. Melihat pada hasil di table 4.9 rekan kerja merupakan indikator yang memiliki nilai paling tinggi serta mencerminkan variabel rasa kepuasan kerja. Hasil data dari jawaban responden indikator rekan kerja 95 atau 42,0% menjawab sangat setuju serta 127 dalam persentase 56,20% jawaban responden setuju yaitu “Saya mempunyai rekan kerja yang baik serta dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”. Artinya, pegawai Instansi Pemerintah XYZ merasa sangat puas saat memiliki rekan kerja yang bagus dan mau membantu dalam pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rekan kerja sangat berkaitan dengan kepuasan kerja Instansi Pemerintah XYZ.

Berdasarkan yang terjadi pada Instansi Pemerintah XYZ para pegawai mempunyai rasa percaya diri yang berbeda-beda pada saat menyelesaikan tugasnya. Untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan bisa lewat *self-efficacy* melalui *employee engagement*. Kepuasan kerja dapat meningkat apabila tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tinggi dimana didukung adanya *employee engagement* akan menunjang.

Studi ini sama dengan studi yang dilakukan oleh penelitian (Nurjanah et al., 2021) dan (Arianti et al., 2022) mengatakan *self-efficacy* lewat *employee engagement* sangat mempengaruhi rasa kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Keterpengaruhan *work life balance* serta *self-efficacy* hasil analisa serta pembahasan diatas pada studi kepuasan kerja melibatkan *employee engagement* untuk variabel intervening di Instansi Pemerintah XYZ, maka kesimpulannya adalah keterkaitan variabel *work life balance* terhadap *employee engagement*, mempunyai dampak cukup tinggi pada *employee engagement*. Hasil *employee engagement* dapat meningkat apabila pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan bekerjanya. Untuk pegawai Instansi Pemerintah XYZ. Hubungan variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh yang tinggi dengan *employee engagement*. Bertambah baiknya hasil yang didapatkan menggambarkan tingkat efikasi diri setiap pegawai dapat meningkatkan *employee engagement* pada pegawai Instansi Pemerintah XYZ. Hubungan variabel *work life balance* kepuasan kerja sangat terpengaruh oleh variabel tersebut. Kepuasan kerja pada pegawai Instansi Pemerintah XYZ akan tercapai dengan mudah

jika pegawai mampu menyeimbangkan kehidupan antara bekerja atau kehidupan pribadinya. Hubungan variabel *self-efficacy* tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Dari hal tersebut didapatkan hasil yang memperlihatkan tingkat efikasi diri setiap pegawai tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Instansi Pemerintah XYZ. Hubungan variabel *employee engagement* sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat *employee engagement* para pegawai dapat menambah kepuasan kerja pada pegawai Instansi Pemerintah XYZ. Hubungan variabel *work life balance* kepuasan kerja terpengaruh sangat tinggi pada *employee engagement*. Hasilnya memperlihatkan *employee engagement* mampu memediasi keterpengaruhan *work life balance* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Instansi Pemerintah XYZ. Hubungan variabel *self-efficacy* sangat mempengaruhi kepuasan kerja melalui *employee engagement*. Berdasarkan hal tersebut *employee engagement* bisa berpengaruh *self-efficacy* mampu menambah kepuasan kerja pada pegawai Instansi Pemerintah XYZ.

Instansi Pemerintah XYZ diharapkan selalu memberikan pegawai Instansi Pemerintah XYZ jam kerja yang sesuai yaitu 8 jam sehingga pegawai Instansi Pemerintah XYZ memiliki waktu untuk keluarga dan aktivitas lain, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga pegawai mampu bertahan dalam menghadapi tugas dan antusias dalam melakukan pekerjaan, dan merekrut pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja sama sehingga pegawai akan mampu membantu serta memotivasi satu sama lain. Studi yang sudah dibuat ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan apabila ada pihak yang akan meneliti kedepannya terkait topik tema sama dan berminat melakukan studi bertema *work life balance* dan *self-efficacy* pada kepuasan kerja menggunakan *employee engagement* untuk variabel intervening untuk memperluas variabel-variabel, indikator, serta referensi yang lebih mendalam guna mendukung teoritis maupun kajian empiris pada penelitian, sehingga hasil penelitian dapat terus menyempurnakan penelitian yang telah ada.

REFERENSI

- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 52(1), 163–178.
- Arianti, A. M., Soekemi, W., & Dewi, R. S. (2022). The Effect of Work Life Balance and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement as Intervening Variable (Study on Married Women Employees that Have Children in the Production Section of PT Sukuntex Spinning). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(04), 705–718. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.104041>
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269.
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huanchuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.

- Jamillah, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan In *Repository.Unej.Ac.Id*.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems319>
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147–152. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.948>
- Nimas Sayekti, L. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement: Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142.
- Nurjanah, T., Bulan, T. R. N., & Imelda, S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Employee Empowerment Pada Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Pada Pt. Astra Internasional Tbk – Astra Isuzu Medan (Cabang Sm Raja). *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 93–103. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v2i2.98>
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.299>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)* (12th ed.). Salemba Empat.
- Siahaan, A. M., Sianipar, H. V., Simanjuntak, O., & Sitorus, J. Y. (2020). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *JURNAL STINDO PROFESIONAL*, VI(6), 132–142.
- Suhery, Ravelby, T. A., Sutiyeem, Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Widyawati, S. R., Sujana, I. W., & Sukadana, I. W. (2018). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(11), 21138–21147. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v9i11.624>