

**PERAN MEDIASI KINERJA KARYAWAN PADA PENGARUH *WORK-  
LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan  
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**Dania Liem Oktaviona Angelika**

**11200978**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023/2024**

**PERAN MEDIASI KINERJA KARYAWAN PADA PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan  
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen**



**DISUSUN OLEH:**

**NAMA: DANIA LIEM OKTAVIONA ANGELIKA**

**NIM: 11200978**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023/2024**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dania Liem Oktaviona Angelika  
NIM : 11200978  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PERAN MEDIASI KINERJA KARYAWAN PADA PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta)

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 12 Januari 2024

Yang menyatakan



(Dania Liem Oktaviona Angelika)

NIM. 11200978

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**Skripsi Dengan Judul:**

**PERAN MEDIASI KINERJA KARYAWAN PADA PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan  
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

**Telah diajukan dan dipertahankan oleh:**



**Dania Liem Oktaviona Angelika**

**11200978**

**Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen Pada tanggal 4 Januari 2024**

<b>Nama Dosen</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. <b>Dra. Umi Murtini, M.Si</b> (Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)	
2. <b>Drs. Sisuhadi, MBA., Ph.D</b> (Dosen Penguji)	
3. <b>Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si</b> (Dosen Pembimbing)	

**Yogyakarta, 4 Januari 2024**

**Disahkan Oleh:**

**Dekan Fakultas Bisnis Manajemen**



**Dr. Perminas Pangeran, SF., M.Si**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya secara sadar menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul:  
**“Peran Mediasi Kinerja Karyawan Pada Pengaruh *Work-Life Balance* Dan  
*Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus  
Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan DIY)”**

Adalah murni hasil karya dari penulis dan bukanlah Salinan ataupun duplikasi dari karya orang lain di Perguruan Tinggi atau Lembaga manapun, kecuali jika bagian tersebut sudah mencantumkan sumber informasi dengan benar. Apa yang saya kerjakan ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Jika pada saat yang akan datang ditemukan bahwa skripsi ini merupakan Salinan atau plagiat dari karya orang lain, maka penulis siap menerima konsekuensi apapun yang diberikan oleh pihak Universitas.

Yogyakarta, 11 Desember 2023



1000  
Rp  
METERA  
POS  
82A83AKX773449596

Dania Liem Oktaviona Angelika

## HALAMAN MOTTO

“Bermimpilah setinggi langit. Jika engkau jatuh, engkau akan jatuh diantara  
Bintang-bintang” – IR. Soekarno.

“Kau dilahirkan untuk menjadi nyata, bukan untuk menjadi sempurna” – Min  
Yoon Gi

“Karena bukan berarti yang terlihat *“tidak bisa apa-apa”* tidak *“bisa jadi apa-  
apa”*. Orang yang *“tidak punya apa-apa”* juga *“bisa jadi apa-apa”*.”

“Bukan berarti seseorang yang tidak mampu sekarang. Tidak berhasil di  
kedepannya. Semua selalu ada jalannya, kalau ia mau berusaha”.

“Ayo semangat, sampai orang yang pernah ngeremehin kamu nanya pekerjaan  
sama kamu”.

“*Do it now*. Gak peduli berhasil atau gagal. Yang penting kamu udah berusaha  
dan mencoba”.

“Kesulitanmu saat ini akan membawa hasil yang memuaskanmu nanti”.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini merupakan ungkapan rasa syukur dan terimakasih penulis kepada semua orang yang telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung dan membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini dan selama menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

- ❖ Puji dan syukur penulis panjatkan kepada ALLAH Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sampai dengan selesai.
- ❖ Kepada Orang tua tercinta, Mama. Terimakasih sudah bersabar menunggu penulis menyelesaikan Pendidikan yang menjadi impiannya ini. Terimakasih atas doa, waktu, tenaga, dan kesabarannya menunggu penulis menyelesaikan tugas akhir ini. Terimakasih juga kepada Papa yang sudah bekerja dengan keras untuk memenuhi kebutuhan penulis selama menempuh Pendidikan di Kota Yogyakarta ini. Terimakasih atas doa, waktu, tenaga, materi dan imateril yang telah diberikan dan terimakasih telah bersabar menunggu penulis meraih Impian penulis. Terimakasih kepada Aa Daniel Hendriyana yang sangat tidak peka dalam mendengarkan cerita/curhatan penulis, terimakasih juga karena telah membantu dan menemani penulis dalam menjalani kehidupan di Kota Yogyakarta. Terimakasih kepada adik tercinta Daffian Roderick Liem yang selalu menghibur dan menjadi tempat penulis menyalurkan kejahilan dan kepusingan dalam penyusunan tugas akhir ini. Terimakasih kepada semua keluarga yang secara tidak langsung telah

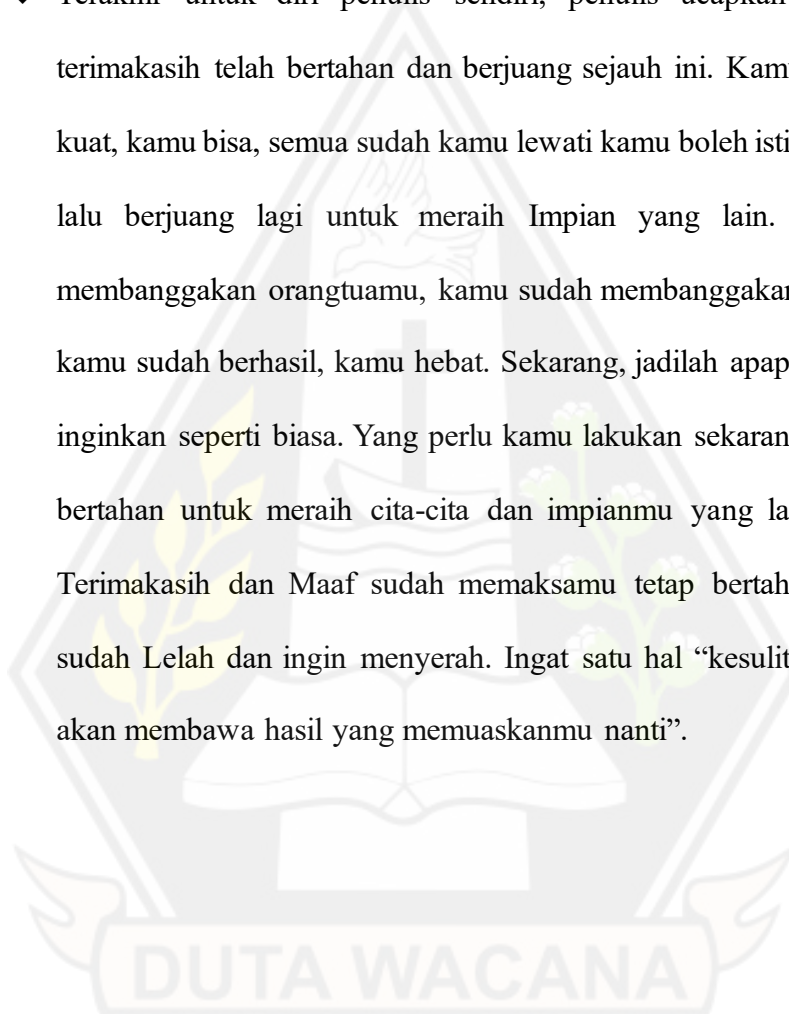
mendukung penulis dalam menyelesaikan Pendidikan dan tugas akhir ini, semoga hal baik kembali kepada kalian. Terimakasih untuk segala hal yang tidak dapat diungkapkan satu per satu oleh penulis dalam penulisan ini. Terimakasih banyak.

- ❖ Kepada Dosen pembimbing, Ibu Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si. yang selalu memberikan waktunya untuk merevisi tugas akhir penulis dan memberi bimbingan, arahan, serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
- ❖ Terimakasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada para Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY yang telah bersedia mengisi kuesioner dan menjadi sampel untuk penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- ❖ Terimakasih juga kepada teman-teman seperjuangan dalam pengerjaan tugas akhir ini, Tina, Kandis, Kania, Rohyani, Tata, Mely dan yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih telah menjadi acuan dan pemacu serta semangat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. *See you on top guys.*
- ❖ Terimakasih kepada *role model* penulis, yang menjadi *remainder* dan penyemangat penulis melalui lagu-lagu yang diciptakan yaitu BTS, SEVENTEEN, dan NCT. Penulis tau kalian tidak mengenal penulis tapi lagu-lagu kalian menjadi *remainder* dan penyemangat penulis. Serta memberikan kesadaran kepada penulis untuk mencintai diri sendiri, untuk *survive* dari semua hal yang terjadi dalam kehidupan penulis, saat penulis berada dalam kesulitan dan menemukan jalan buntu bahkan



hampir menyerah dalam meraih impian penulis, lagu-lagu kalian menyadarkan penulis untuk kembali semangat berjuang meraih impian. Dan lagu-lagu kalian juga yang menemani penulis selama mengerjakan tulisan ini, semoga suatu saat penulis bisa bertemu dengan kalian secara langsung. Amiin.

- ❖ Terakhir untuk diri penulis sendiri, penulis ucapkan selamat dan terimakasih telah bertahan dan berjuang sejauh ini. Kamu hebat, kamu kuat, kamu bisa, semua sudah kamu lewati kamu boleh istirahat sebentar lalu berjuang lagi untuk meraih Impian yang lain. Kamu sudah membanggakan orangtuamu, kamu sudah membanggakan keluargamu, kamu sudah berhasil, kamu hebat. Sekarang, jadilah apapun yang kamu inginkan seperti biasa. Yang perlu kamu lakukan sekarang adalah terus bertahan untuk meraih cita-cita dan impianmu yang lain. Semangat, Terimakasih dan Maaf sudah memaksamu tetap bertahan saat kamu sudah Lelah dan ingin menyerah. Ingat satu hal “kesulitanmu saat ini akan membawa hasil yang memuaskanmu nanti”.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir ini, dengan judul **“Peran Mediasi Kinerja Karyawan Pada Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan DIY)”**. Tugas akhir ini disusun sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari peran dan dukungan berbagai pihak-pihak yang telah terlibat dalam membantu kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin berterimakasih kepada:

- Ibu Dra, Ambar Kusuma Astuti, M.SI. selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang selalu memberikan waktu, arahan serta masukan-masukan yang menjadi poin penting bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Orangtua dan keluarga yang selalu mendukung dari jauh.
- Para responden dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY yang bersedia membantu penulis dan terlibat menjadi sampel sehingga penulis dapat memperoleh data dalam mengerjakan tugas akhir ini.
- Semua teman-teman yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>ABSTRAK</b> .....	xviii
<b>ABSTRACT</b> .....	xix
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	5
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	6
<b>1.5 Batasan Penelitian</b> .....	7
<b>BAB II</b> .....	9
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9

2.1	Telaah Teori.....	9
2.1.1	Teori Ekspektasi.....	9
2.2	<i>Work-Life Balance</i> .....	11
2.3	<i>Employee Engagement</i> .....	14
2.4	Kepuasan Kerja Karyawan.....	17
2.5	Kinerja Karyawan .....	20
2.6	Penelitian Sebelumnya .....	23
2.7	Kerangka Penelitian.....	27
2.8	Hipotesis.....	27
1.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	28
3.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	29
4.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	30
5.	Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	30
6.	Pengaruh Kinerja Karyawan sebagai mediasi <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	31
7.	Pengaruh Kinerja Karyawan sebagai mediasi <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	31
<b>BAB III.....</b>		<b>33</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
3.1	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2	Data Penelitian.....	34

<b>3.3</b>	<b>Populasi Dan Sampel.....</b>	<b>35</b>
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	35
<b>3.4</b>	<b>Defenisi Operasional Variabel.....</b>	<b>36</b>
<b>3.5</b>	<b>Metode Analisis Data.....</b>	<b>38</b>
<b>3.6</b>	<b>Metode Uji Analisis Data.....</b>	<b>39</b>
3.6.1	Uji Validitas ( <i>Outer Model</i> dan <i>Cross Loading</i> ).....	39
<b>3.7</b>	<b>Uji Reliabilitas.....</b>	<b>40</b>
<b>3.8</b>	<b>Metode Uji Hipotesis / Struktur Model.....</b>	<b>41</b>
3.8.1	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
<b>3.9</b>	<b>Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....</b>	<b>42</b>
<b>BAB IV</b>	<b>.....</b>	<b>43</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>.....</b>	<b>43</b>
<b>4.1</b>	<b>Hasil Pengumpulan Data.....</b>	<b>43</b>
<b>4.2</b>	<b>Karakteristik dan Profil Responden.....</b>	<b>43</b>
<b>4.3</b>	<b>Analisis Data dan Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....</b>	<b>46</b>
<b>4.4</b>	<b>Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>).....</b>	<b>46</b>
<b>4.5</b>	<b>Uji Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>).....</b>	<b>48</b>
<b>4.6</b>	<b>Uji Reliabilitas.....</b>	<b>51</b>
<b>4.7</b>	<b>Uji Hipotesis / Struktural Model (<i>Inner Model</i>).....</b>	<b>52</b>
<b>4.8</b>	<b>Pembahasan.....</b>	<b>58</b>

<b>BAB V</b> .....	63
<b>KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN</b> .....	63
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	63
<b>5.2 Keterbatasan dan Saran Pada Penelitian Selanjutnya</b> .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	65
<b>LAMPIRAN</b> .....	68



## DAFTAR TABEL

**Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Terdahulu**

**Tabel 3.1 Petunjuk Penilaian Skala Likert**

**Tabel 3.2 Defenisi Variabel Operasional Penelitian**

**Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner**

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden**

**Tabel 4.3 Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)**

**Tabel 4.4 Uji Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)**

**Tabel 4.5 Hasil *Average variance extracted* (AVE)**

**Tabel 4.6 Hasil *Composite reliability***

**Tabel 4.7 Hasil *Cronbach's alpha***

**Tabel 4.8 Nilai *R Square***

**Tabel 4.9 Nilai Koefisien Jalur (*Path Koefisien*)**



## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian**

**Gambar 4.1 *Outer Model***

**Gambar 4.2 *Inner Model***





## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

**Lampiran 2**

**HASIL KUESIONER**

**Lampiran 3**

**HASIL MODEL FIT**

**Lampiran 4**

**HASIL CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY**

**Lampiran 5**

**HASIL PATH COEFFICIENTS**

**Lampiran 6**

**HASIL TOTAL INDIRECT EFFECT**

**Lampiran 7**

**HASIL SPECIFIC INDIRECT EFFECT**

**Lampiran 8**

**KARTU KONSULTASI**

**Lampiran 9**

**SURAT BALASAN PENELITIAN**

**Lampiran 10**

**FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI**

**Lampiran 11**

**LEMBAR REVISI UJIAN PENDADARAN**



**PERAN MEDIASI KINERJA KARYAWAN PADA PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta)**

**Dania Liem Oktaviona Angelika**

**11200978**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**Email: [danieliem003@gmail.com](mailto:danieliem003@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling* sebagai metode pengumpulan data dan Aplikasi SmartPLS 4.0 yang berfungsi sebagai metode analisis data yang telah didapatkan. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian ini, kuesioner fisik dibagikan kepada para karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari analisis yang telah dilakukan menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *employee engagement* dan kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan tidak memediasi *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan

**THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE  
INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND EMPLOYEE  
ENGAGEMENT ON JOB SATISFACTION**

**(Case Study of Employees of Yogyakarta Special Region Environmental and  
Forestry Service)**

**Dania Liem Oktaviona Angelika**

**11200978**

**FACULTY OF BUSINESS MANAGEMENT STUDY PROGRAM**

**DUTA WACANA CHRISTIAN UNIVERSITY**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**Email: [danieliem003@gmail.com](mailto:danieliem003@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of work-life balance and employee engagement on job satisfaction and employee performance, the influence of employee performance on employee job satisfaction, and the influence of work-life balance and employee engagement on employee job satisfaction through employee performance. This research uses a purposive sampling technique as a data collection method and the SmartPLS 4.0 application, which functions as a method for analyzing the data that has been obtained. To collect the data needed for this research, physical questionnaires were distributed to employees of the Yogyakarta Special Region Environment and Forestry Service. The results of the analysis that has been carried out find that work-life balance has no significant effect on employee performance, employee engagement has a significant effect on employee performance, work-life balance has a significant effect on employee job satisfaction, employee engagement and employee performance have no significant effect on employee job satisfaction, and employee performance does not mediate work-life balance and employee engagement on employee job satisfaction.*

*Keywords: work-life balance, employee engagement, employee performance, job satisfaction.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam perusahaan/instansi karena SDM adalah asset yang berharga. Perusahaan tidak bisa berjalan dan tumbuh jika kekurangan sumber daya yang pandai dan mahir. Memiliki tim yang terlatih, termotivasi, dan terlibat dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya. Seiring dengan adanya perubahan di era globalisasi dan meningkatnya persaingan perusahaan yang semakin ketat, perusahaan perlu memiliki kebijakan dan praktik manajemen SDM yang efektif untuk menarik para pekerja, mengembangkan skill karyawan, dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam industri saat ini. Tujuan utama manajemen SDM adalah untuk memaksimalkan kontribusi dan kinerja karyawan agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Yang menjadi fokus utama manajemen SDM adalah tercapainya tujuan perusahaan dengan memberikan kinerja yang baik dan dedikasi untuk kesuksesan perusahaan. Agar produktifitas berjalan lancar dan tujuan Perusahaan tercapai, maka dibutuhkan tenaga kerja karyawan yang menurut kepentingan serta disukai Perusahaan yang pastinya sesuai dengan kemampuan maupun kualitas karyawan. Peningkatan dan penerapan praktik manajemen SDM yang optimal sangat penting dan menjadi poin utama bagi organisasi dalam mencapai produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Kehadiran manajemen SDM sangat penting bagi pengelolaan dan pengorganisasian. Dengan demikian,

efektif dan menguntungkan untuk mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, manajemen yang efektif, yang melibatkan pengelolaan pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara produktif dan tentunya efisien, merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan tertentu (Rivai dan Sagala, 2010).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting untuk mengutamakan pengelolaan kinerja karyawan. Untuk mendorong karyawan memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan perusahaan, penting untuk fokus pada kepuasan mereka. Yang menjadi faktor kunci untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan menghasilkan kepuasan kerja, Ini adalah ekspresi bagaimana perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebutan yang dipergunakan dalam memberi gambaran atau menjelaskan perasaan maupun sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dapat berkisar dari positif hingga negatif. Tingginya Tingkat kepuasan kerja memberi bukti peningkatan keseimbangan pekerjaan serta kehidupan ataupun lebih sedikit konflik didalam keluarga. Definisi ini didukung oleh Armstrong dkk. (2015).

Kapasitas menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat (*Work-Life Balance*) ialah aktivitas yang memberi pengaruh pada kepuasan kerja di kalangan karyawan. Keseimbangan ini berhubungan dengan bagaimana seorang pegawai dapat mengelola kewajiban pekerjaan dan kewajiban keluarga. Konsep *work-life balance* mempertimbangkan tuntutan pekerjaan seorang karyawan dalam kaitannya dengan kehidupan pribadinya. Menjaga keselarasan di kehidupan pribadi sangat krusial dalam memenuhi tanggung jawab keluarga (Fidyani, L., & Prasetya, 2018).

Konsep *work-life balance* melibatkan kapasitas individu untuk menangani berbagai tuntutan dalam hidupnya secara bersamaan. Kapasitas ini berbanding lurus dengan jumlah peran yang dilakukan seorang karyawan di lingkungan kerjanya, menurut Hudson (2005). Perusahaan perlu mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja karyawannya untuk memastikan bahwa mereka mempertahankan tingkat kinerja yang konsisten. Weerakkody dkk. (2017) menyatakan bahwa kepuasan karyawan sangat penting untuk kinerja maksimal, dan kehidupan pribadi serta keluarga merupakan faktor penting dalam hal ini. Oleh karena itu, *work-life balance* harus menjadi prioritas untuk memfasilitasi kinerja karyawan yang optimal. Karyawan sering kali menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sebagaimana dicatat oleh Wambui dkk. (2017). Keseimbangan peran pegawai, terdapat risiko terciptanya ketidakseimbangan yang dapat berdampak buruk pada ketegangan tugas yang ada. Ketidakseimbangan mengacu pada ketidakmampuan seseorang untuk membangun keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat mengakibatkan peningkatan tingkat stres, penurunan efikasi di tempat kerja, serta penurunan kualitas hidup (Greenhaus et al., 2003).

Namun, mencapai keseimbangan ini dapat menimbulkan tantangan bagi karyawan. Meskipun mereka mempunyai tanggung jawab serta peran yang wajib dipenuhi didalam keluarga, mereka juga harus mempertimbangkan kewajiban dan peran mereka dalam perusahaan. Pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, persahabatan antar rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta dampak unsur fisik dan psikologis disebut dengan kepuasan kerja.

Karyawan yang mendapatkan kesenangan dari pekerjaannya akan mampu bekerja dengan semangat dan keaktifan yang lebih besar, dan cenderung mengungguli karyawan yang tak merasakan kepuasan kerja. Hasibuan (2010 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sentimen emosional berupa kegembiraan serta kesukaan terhadap pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap pengembangan kepuasan kerja positif di kalangan karyawan adalah penerapan sistem harmonisasi kehidupan kerja yang positif bagi organisasi.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai unsur, dan selain *wok-life balance* ada unsur lainnya yang dapat pengaruh kepuasan kerja yaitu *employee engagement*. Keadaan Ketika individu bukan hanya hadir secara fisik melainkan juga secara emosional, mental, serta psikologis terlibat dalam pekerjaan mereka, merupakan pengertian *Employee engagement*. Hubungan ini menciptakan rasa memiliki tujuan, memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih banyak dan mengerahkan upaya sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2013). Ikatan yang kuat antara karyawan dan tempat kerjanya menghasilkan loyalitas yang tinggi maupun kinerja yang unggul. Kebalikannya, loyalitas karyawan yang rendah dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja mereka.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada efektivitas masing-masing karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka harus senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sangat penting di dunia korporat yang sibuk saat ini, dimana perusahaan harus terus mengejar kemajuan agar tetap kompetitif. Ketika karyawan berkinerja baik, lingkungan



kerja kondusif terhadap produktivitas dan mereka merasakan rasa kepemilikan psikologis atas pekerjaan mereka dan hasil yang mereka hasilkan. Evaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mendorong perusahaan untuk terus berinovasi guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawannya, yang pada akhirnya mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan dan keberhasilan dalam persaingan bisnis.

## 1.2 Rumusan Masalah

Penjabaran diatas menjadi landasan perumusan masalah pada temuan ini, sehingga peneliti dapat merumuskan permasalahan yang dibahas pada studi ini:

- 1) Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- 2) Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- 3) Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- 4) Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- 5) Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- 6) Apakah Kinerja Karyawan memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- 7) Apakah Kinerja Karyawan memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks penjabaran diatas, maka tujuan dilakukannya studi ini, yakni:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- 6) Untuk mengetahui apakah Kinerja Karyawan memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- 7) Untuk mengetahui apakah Kinerja Karyawan dapat memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Perusahaan/ Instansi

Semoga studi membuat perusahaan kian menambah dan memperhatikan kinerja karyawan dan rasa kepuasan kerja pada karyawan, juga Perusahaan diharapkan mampu memerhatikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan karyawan agar karyawan tetap loyal dengan Perusahaan/instansi.

## 2. Akademik

Penemuan ini dimohon bisa pembelajaran, acuan ataupun modul bagi mahasiswa yang berkeinginan melaksanakan penelitian dengan judul dan ide yang sama agar bisa menambah wawasan kepada mahasiswa baik dalam bentuk praktik maupun akademik.

## 3. Penulis

Penulis berharap melalui penelitian ini dapat mendapatkan ilmu baru, wawasan, referensi dan perspektif yang lebih banyak perihal *Work-Life Balance*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan, serta Kepuasan Kerja Karyawan.

### 1.5 Batasan Penelitian

Agar lebih mempermudah permasalahan yang diangkat dalam studi ini maupun memberi kemudahan dalam pengumpulan dan pengolahan data, serta agar apa yang dibahas pada penelitian tidak meninggalkan subjek yang ada, maka dari itu peneliti menuliskan Batasan penelitian seperti dibawah ini:

#### 1. Tempat Penelitian

Saya melakukan penelitian kepada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### 2. Waktu Penelitian

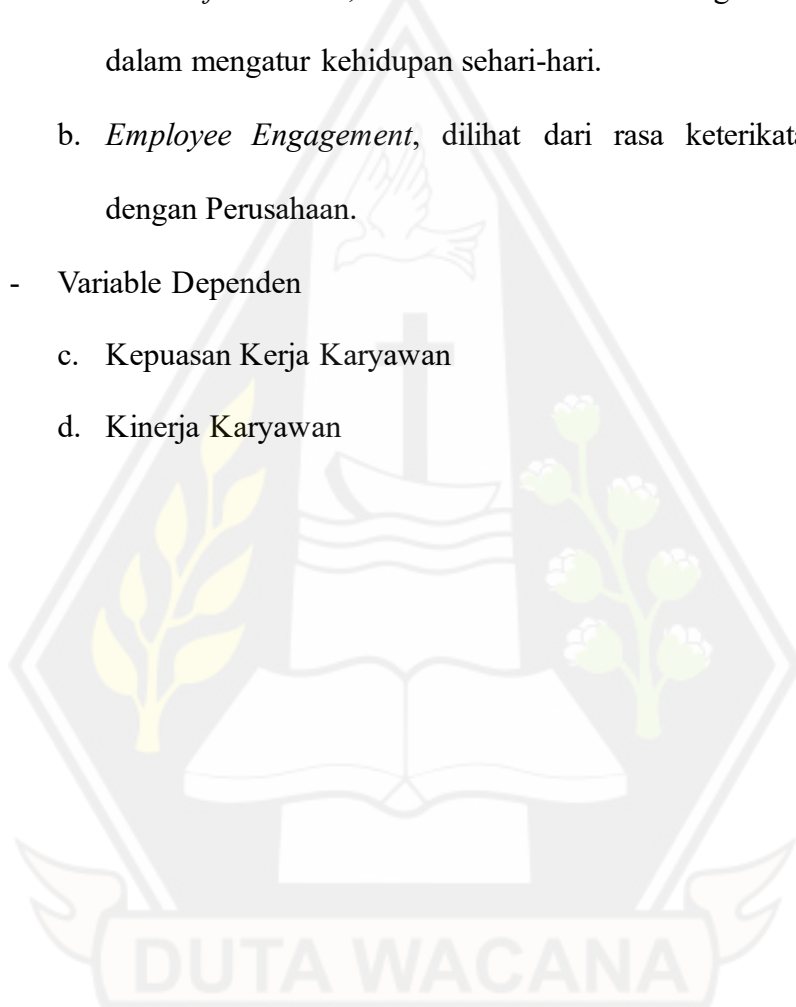
Waktu yang dibutuhkan guna mendapatkan data pada temuan ini yaitu selama 1 Minggu di bulan November 2023.

### 3. Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 4. Variable penelitian:

- Variable Independen
  - a. *Work-Life Balance*, dilihat dari rasa keseimbangan kerja karyawan dalam mengatur kehidupan sehari-hari.
  - b. *Employee Engagement*, dilihat dari rasa keterikatan karyawan dengan Perusahaan.
- Variable Dependen
  - c. Kepuasan Kerja Karyawan
  - d. Kinerja Karyawan



## BAB V

### KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

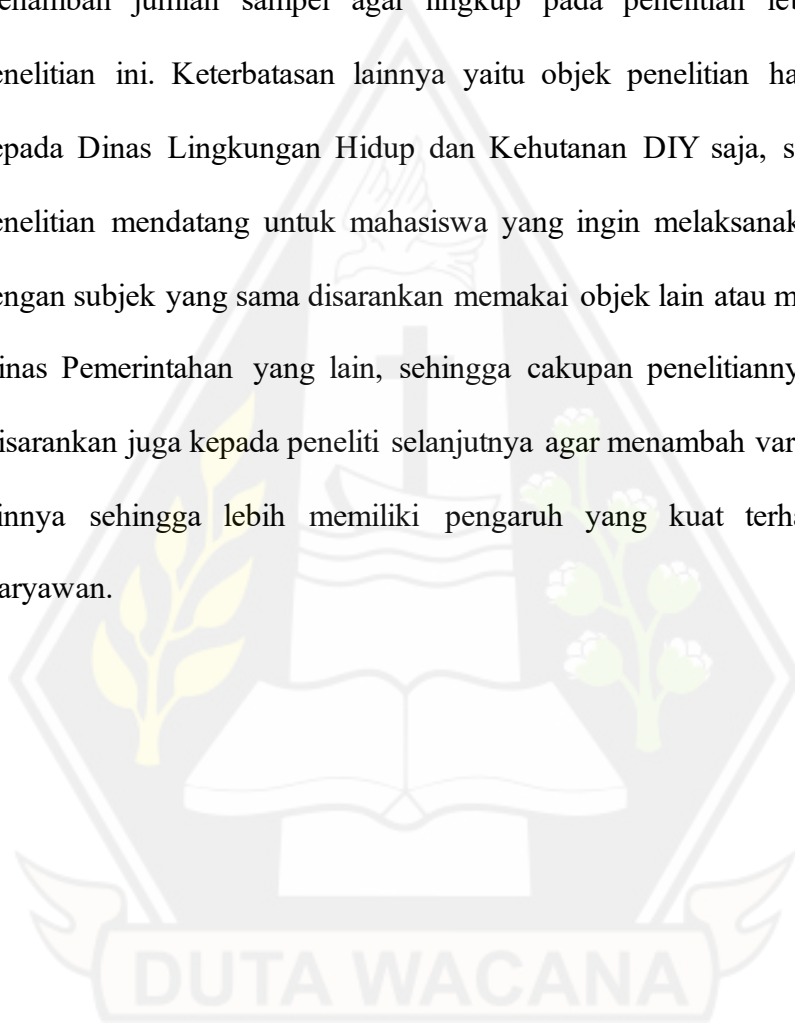
#### 5.1 Kesimpulan

Beberapa temuan yang didapat dari studi berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode SEM PLS dan *software* SmartPLS 4.0, antara lain:

1. *Work-Life Balance* tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang mengartikan bahwa hipotesis pertama (H1) tidak terbukti.
2. Keterikatan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Sehingga, hipotesis kedua (H2) tervalidasi atau layak.
3. *Work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Sehingga, hipotesis ketiga (H3) tervalidasi atau layak.
4. Kepuasan kerja pada karyawan tidak dipengaruhi oleh *employee engagement*. Sehingga, hipotesis nomor empat (H4) masih belum terbukti.
5. Kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nomor lima (H5) masih belum terbukti.
6. Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan tidak dimediasi oleh kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis nomor enam (H6) masih belum terbukti.
7. Kinerja Karyawan tidak memediasi pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Yang artinya hipotesis tujuh (H7) tidak terbukti.

## 5.2 Keterbatasan dan Saran Pada Penelitian Selanjutnya

Temuan ini hanya dilaksanakan selama tiga (3) hari mulai dari tanggal 28 November - 30 November, jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 100 bendel kepada 100 karyawan DLHK DIY saja sehingga generalisasi terhadap karyawan DLHK DIY sangat terbatas. Penelitian yang akan datang lebih baik menambah jumlah sampel agar lingkup pada penelitian lebih luas dari penelitian ini. Keterbatasan lainnya yaitu objek penelitian hanya ditujukan kepada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY saja, sehingga pada penelitian mendatang untuk mahasiswa yang ingin melaksanakan penelitian dengan subjek yang sama disarankan memakai objek lain atau menambah dari Dinas Pemerintahan yang lain, sehingga cakupan penelitiannya lebih luas. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya agar menambah variable-variabel lainnya sehingga lebih memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2017), 1092–1100. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/14111>.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Zanafa.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). “*The Relationship Between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. Criminal Justice and Behavior*”, 42(10), 1066–1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>.
- Alfranssyah, M. Y. 2023. “Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja pada Gemilang Realty Group”. Vol. 1, No. 3. Hlm. 336-343. Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Khaldun Bogor.
- Cintani dan Noviansyah. (n.d.). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. Kolegial, Vol.8, No.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management 13th ed. Pearson Education. Inc.*
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance, Employee Engagement* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 53–67.
- Edwar, M., Abdul, R., Mirza, T., Muslim, A. (2018). *Effects of Leadership, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study in Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 (2), 1129–1139.
- Febriansyah, Hary & Ginting, H. (2020). *Dimensi employee engagement*. Prenada.
- Fidyani, L., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 79–88.
- Handoyo, Agnes Wahyu dan Roy Setiawan. 2017. “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata”. *Jurnal AGORA* Vol. 5, No.1. Hlm. 1-8. Surayabya. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U.H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (n.d.). 70. “*Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. Engineering, Construction*

and Architectural Management” ahead-of-p.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Cetakan 14). Remaja Rosdakarya.
- Mindandi, S. S. 2021. “Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Layanan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Sleman DIY”. Hlm. 1-107. Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Muliawan, Y., Badia Perizade, dan Afriyadi Cahyadi. 2017. “Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang”. *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2*. Hlm. 1-10.
- Naafi’, Jihan An. 2022. “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Klinik Joy Dental Yogyakarta)”. Hlm. 3-44. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., & Sudiby, P. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Coffeeshop* Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. 7, 133–143.
- Purba, C. B., & Gunawan, P. N. (2018). “*The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection*”. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 629– 640.
- Pratama, Hanisa Putri dan Iwan Kresna Setiadi. 2021. “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta”. *Jurnal analisis bisnis manajemen*. Vol. 4 No. 2. Hlm. 2-15. Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. (2020). “*Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship?*”. *International Journal of Business and Society*.
- Sajid, H., Shahista, J., Jamil, A. (2018). “*Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers*”. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34 (1), 29–37.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayari, S. D. (2019). Hubungan antara *Career Capital* dan *Work-Life Balance* pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik.



Vroom, V. H. (1964). *“Work and Motivation”*. Jossey-Bass Publisher.p.

