

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE  
ENGAGEMENT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
*INTERVENING***

**(Studi Kasus pada Karyawan Kantor Badan Pelindung Pekerja Migran  
Indonesia (BP2MI) Di Kota Yogyakarta)**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH**

**IVANA PERMATASARI TUMANDUNG**

**11200865**

**DUTA WACANA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE  
ENGAGEMENT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
*INTERVENING***

**(Studi Kasus pada Karyawan Kantor Badan Pelindung Pekerja Migran  
Indonesia (BP2MI) Di Kota Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



**DISUSUN OLEH**

**IVANA PERMATASARI TUMANDUNG**

**11200865**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**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 : Ivana Permatasari Tumandung  
NIM : 11200865  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

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:

**“PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE  
ENGAGEMENT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KANTOR BADAN  
PELINDUNG PEKERJA MIGRAN INDONESIA (BP2MI) DI KOTA  
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 : 27 Juni 2024

Yang menyatakan



(Ivana Permatasari Tumandung)  
NIM.11200865



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

**Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement  
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening***

**(Studi Kasus pada Karyawan Kantor Badan Pelindung Pekerja Migran  
di Indonesia (BP2MI) di Kota Yogyakarta)**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**IVANA PERMATASARI TUMANDUNG**

**11200865**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal: 25 Juni 2024

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :   
(Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :   
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, SE., MT :   
(Dosen Penguji)

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* STUDI KASUS PADA KARYAWAN KANTOR BADAN PELINDUNG PEKERJA MIGRAN INDONESIA (BP2MI) DI KOTA YOGYAKARTA”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi karya dari pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 31 Mei 2024



Ivana Permatasari Tumandung

DUTA WACANA

## **KATA PENGANTAR**


Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mengapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. Perminas Pangeran, M.Si.,CSA.,CRP selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Ambar Kusuma Astuti,S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
3. Jonathan Herdioko,S.E.,M.M selaku dosen wali yang sudah membantu selama saya berkuliah di Universitas Kristen Duta Wacana
4. Seluruh dosen dan staf Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang telah membimbing dalam bidang Manajemen selama 4 tahun
5. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral

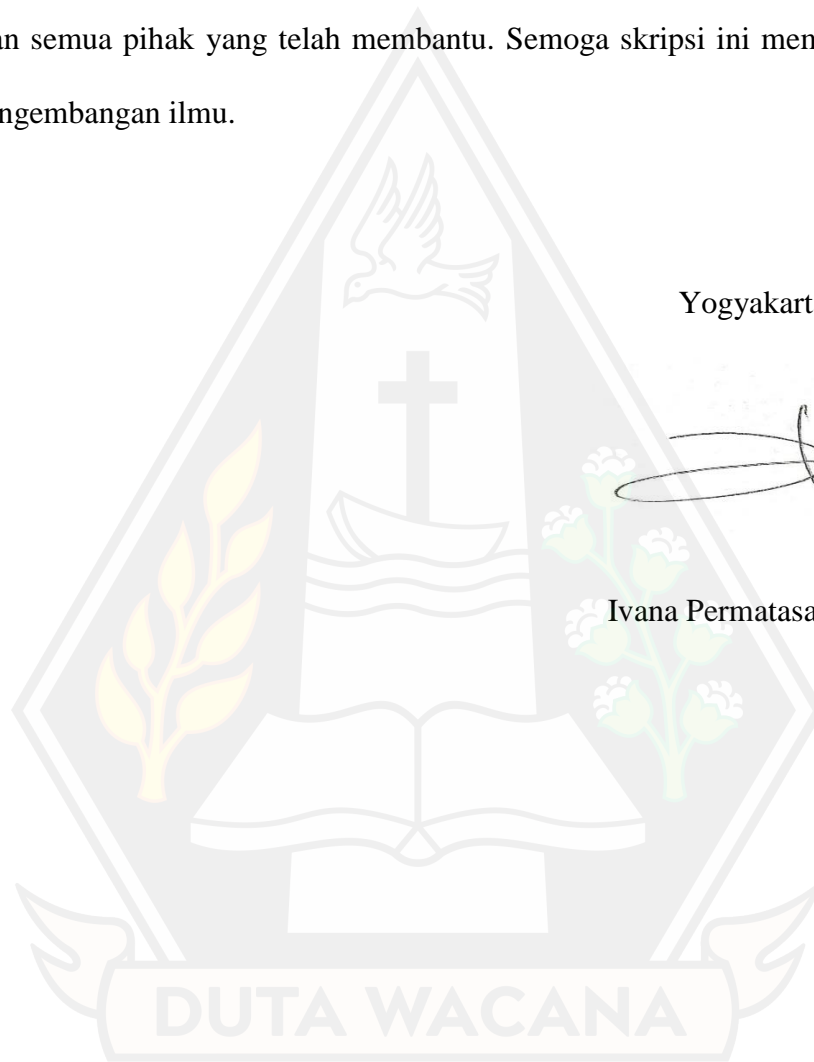
6. Pihak responden karyawan kantor Badan Pelindung Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Yogyakarta yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan

Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 31 Mei 2024



Ivana Permatasari Tumandung





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
2.1 Work Life Balance .....	9
2.2 Employee Engagement.....	12
2.3 Kepuasan Kerja .....	15
2.4 Penelitian Terdahulu.....	19
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	21
2.6 Kerangka Pemikiran .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	26

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.3 Populasi Sampel .....	27
3.4 Variabel dan Definisi Operasional .....	28
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.6 Instrumen Penelitian.....	30
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.8 Teknik Analisis Data .....	32
3.9 Uji Instrumen Data .....	33
3.10 Uji Hipotesis.....	35
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Statistik Deskriptif.....	41
4.2 Hasil Uji Validitas .....	43
4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	45
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	48
4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	47
4.6 Hasil Koefisien Determinasi .....	48
4.7 Hasil Uji Signifikan Simultan .....	50
4.8 Hasil Uji Signifikan Parsial.....	51
4.9 Hasil Uji Analisis Sobel .....	53
4.10 Pembahasan .....	55
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	60
5.3 Saran.....	60
5.4 Daftar Pustaka .....	62
5.5 Daftar Lampiran .....	65

## DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
TABEL 3.1 Variabel dan Definisi Operasional .....	28
TABEL 3.2 Skala Likert .....	31
TABEL 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
TABEL 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
TABEL 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
TABEL 4.4 Hasil Uji Validitas.....	43
TABEL 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	45
TABEL 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	46
TABEL 4.7 Hasil Uji Regresi Berganda.....	47
TABEL 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi 1 .....	49
TABEL 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi 2 .....	49
TABEL 4.10 Hasil Uji F .....	50
TABEL 4.11 Hasil Uji T 1 .....	51
TABEL 4.12 Hasil Uji T 2.....	52
TABEL 4.13 Hasil Uji Analisis Sobel 1 .....	53
TABEL 4.14 Hasil Uji Analisis Sobel 2 .....	54



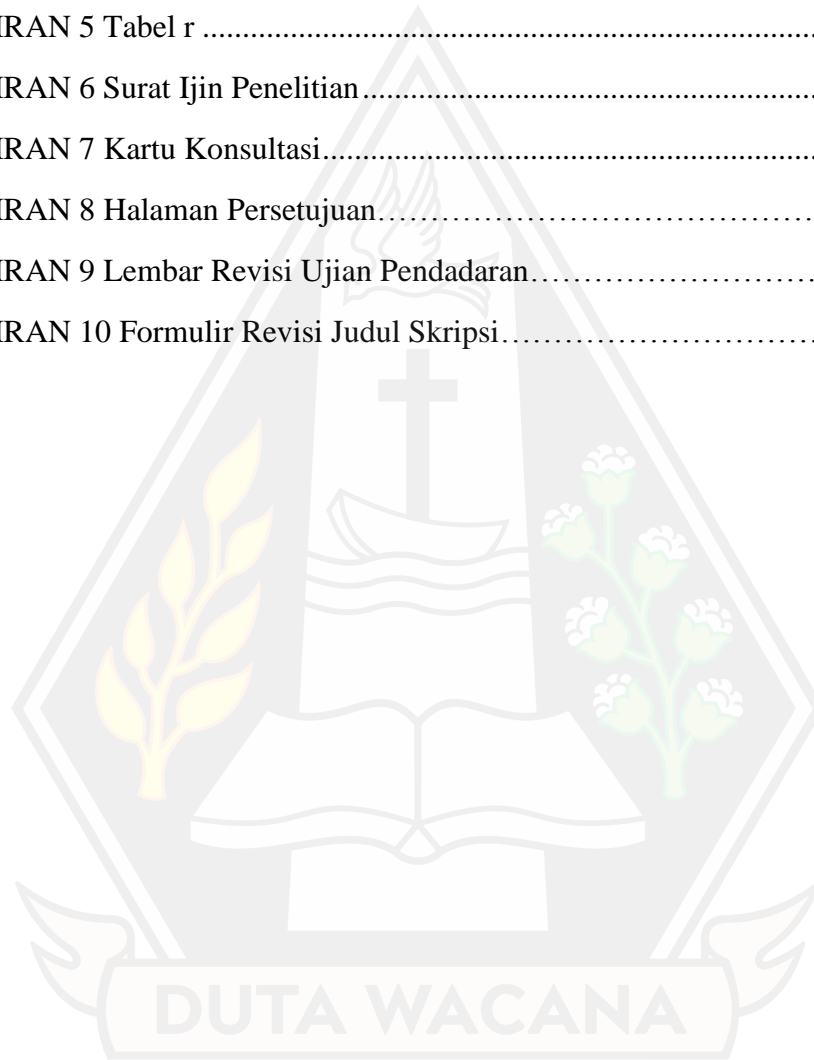
**DAFTAR GAMBAR**

GAMBAR 2.1 Model Penelitian.....25



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisisioner Penelitian .....	65
LAMPIRAN 2 Data Excel .....	69
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....	78
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Analisis Linear .....	84
LAMPIRAN 5 Tabel r .....	86
LAMPIRAN 6 Surat Ijin Penelitian .....	87
LAMPIRAN 7 Kartu Konsultasi .....	88
LAMPIRAN 8 Halaman Persetujuan .....	89
LAMPIRAN 9 Lembar Revisi Ujian Pendadaran .....	90
LAMPIRAN 10 Formulir Revisi Judul Skripsi .....	91



**“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* STUDI KASUS PADA KARYAWAN KANTOR BADAN PELINDUNG PEKERJA MIGRAN INDONESIA (BP2MI) DI KOTA YOGYAKARTA”**

**Ivana Permatasari Tumandung**

**11200865**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* studi kasus pada karyawan kantor Badan Pelindung Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 dengan menggunakan metode *Probability sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa analisis linear sederhana, linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, uji T dan uji analisis sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara 1). *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* 2). *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja 3). Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* 4). Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement*.

Kata kunci : *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja

**“THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE  
ENGAGEMENT WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING  
VARIABLE CASE STUDY ON EMPLOYEES OF INDONESIAN MIGRANT  
WORKER PROTECTION AGENCY (BP2MI) IN YOGYAKARTA CITY”**

**Ivana Permatasari Tumandung**

**11200865**

**Management Department, Faculty of Business**

**Duta Wacana Christian University**

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

**ABSTRACT**

This research aims to determine the effect of work life balance on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable in a case study for employees of the Indonesian Migrant Worker Protection Agency (BP2MI) office in Yogyakarta city. This research is quantitative research, the sample in this research was 100 using the probability sampling method with the Simple Random Sampling technique. This research uses data analysis methods in the form of simple linear analysis, multiple linear analysis, coefficient of determination test ( $R^2$ ), F test, T test and Sobel analysis test. The results of this study show that there is a positive and significant influence between 1). Work Life Balance on Employee Engagement 2). Work Life Balance on Job Satisfaction 3). Job Satisfaction on Employee Engagement 4). Job satisfaction can mediate the influence of Work Life Balance on Employee Engagement.

Keywords: Work Life Balance, Employee Engagement, and Job Satisfaction.





## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban esensial dalam kehidupan seseorang, karena SDM sebagai faktor krusial guna memajukan kinerja perusahaan. Selain tersebut, posisinya tidak tergantung dari sumber daya lainnya, seperti teknologi, karena tugas utamanya lebih pada regulasi, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan kebijakan. SDM merupakan orang-memiliki keinginan, logika, rasa, ilmu, karya, dan keterampilan. Pegawai yang memiliki keterampilan bahkan kualitas dalam melakukan tugas mereka tentunya akan melakukan pekerjaan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga merupakan langkah memperoleh hal berupa penilaian, pelatihan, kompensasi serta pengawan dan pengurusan hubungan pegawai, kesehatan serta keselamatan kerja, dan masalah keadilan. (Dessler, 2015:4).

Satu-satunya cara untuk menangani setiap tantangan yang muncul di dunia global adalah dengan mengembangkan SDM efektif serta berkualitas baik. Setiap karyawan harus pintar, memiliki keterampilan manajemen SDM secara optimal, memiliki keinginan untuk belajar lebih lagi dan sanggup membangun SDM yang mampu bekerjasama dengan lainnya (Ozkeser, 2019). Sebagian besar pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka karena terlalu banyak pekerjaan membuat mereka sulit menyeimbangkan kehidupan pribadi serta pekerjaan

Beberapa faktor berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja termasuk kesepadanan pekerjaan serta pribadi, yang berisikan sejauh mana seorang karyawan

dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan personal mereka. Untuk seorang pekerja, menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi merupakan sesuatu yang sulit. Mereka memiliki tanggung jawab dan peran dalam keluarga, namun juga harus memperhatikan kewajiban dan peran mereka di tempat bekerja karena adanya keterkaitan antara keduanya.

*Work life balance* *Work life balance* didasarkan pada pendapat dimana dalam dunia kerja dan dalam dunia kehidupan setiap pribadi saling menyempurnakan untuk menjamin kehidupan kerja dan juga membawa kesempurnaan dalam hidup. Ada dua konsep *work-life balance* yang didukung, yaitu pemenuhan (fulfillment) dan kebahagiaan (happiness) (W Wolor, *et al* 2020). Dalam kehidupan individu dapat dilihat sejauh mana *work life balance* berlaku, sehingga individu bisa merasa puas didalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Setiap pribadi menginginkan keselarasan baik itu dalam lingkungan pekerjaan, keluarga atau kehidupan masing-masing orang. Perbuatan dalam memperoleh serta memelihara keseimbangan bisa dipengaruhi oleh peran masing-masing sumber daya yang ada (Hirschi, *et al* 2019).

Masalah dari *work life balance* ini tidak memandang jenis kelamin, bisa terjadi terhadap pria dan wanita, karena bisa terjadi perselisihan yang berorientasi terhadap ketegangan psikologis, kesehatan tubuh, lelah, cemas bahkan depresi. Peristiwa ini sebanding dengan dilakukannya riset penelitian pada kantor BP2MI Yogyakarta yang memiliki 8 jam kerja yaitu pukul 08.00-16.30 dari Senin-Jumat dan juga dilakukan pergeseran tempat bekerja (mutasi) yang dapat terjadi kepada semua karyawan baik itu pria dan wanita, bahkan bisa terjadi semua kalangan usia yang sudah bekerja. Tentunya

perpindahan tempat kerja dapat menyebabkan terganggunya *work life balance* pada setiap karyawan, dikarenakan adanya mutasi bisa membuat karyawan menjadi asing dengan keluarga yang menyebabkan kurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga. Bagi karyawan dengan *work life balance* optimal, tentu berpendapat kerja yang dikerjakan berarti krusial pada dirinya bahkan lingkungan sekitarnya, serta mengerti tanggung jawab dan perannya secara optimal didalam kantor, sehingga kontribusi yang diberikan berdampak baik untuk kemajuan kantornya.

Faktor lainnya yang berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu *employee engagement*. Konsep *employee engagement* merupakan konstruksi general bersinergi antara fisik, rasa serta kognitif kemudian termanifestasi guna situasi pekerja menumpahkan kelesuruhan energi terhadap tanggungjawabnya (Mackay, *et al* 2017). *Employee engagement* merupakan sebuah pendekatan di tempat bekerja yang dapat membuahkan kondisi yang sangat tepat bagi setiap karyawannya untuk menyerahkan hal baik setiap harinya, serta bisa berpegang teguh terhadap tujuan dan nilai serta bisa terdorong untuk dapat memberi diri dalam mencapai atau mensukseskan.

*Employee engagement* dimanfaatkan setiap perusahaan guna mengerti akan keterikatan lintas fungsional prioritas perihal pekerjaan serta kinerja karyawan didalam kepuasa kerja. Hal tersebut terpengaruh dari beberapa faktor, khususnya *work life balance*. Nafiudin (2015) stress yang dialami karyawan pada saat bekerja serta pengaturan *work life balance* didalam hidupnya yang tidak baik hingga pengunduran diri akibat minimnya *engagement* serta keterikatan kerja yang diperoleh.

*Employee engagement* kini merupakan fokus utama kantor BP2MI guna peningkatan hasil kerja karyawan guna penciptaan kepuasa kerja, dimana ada

permasalahan mengenai penempatan karyawan yang tentunya tidak sesuai dengan bidang ilmu. Tentu hal tersebut membuktikan keterikatan karyawan memberikan dampak terhadap kinerja optimal serta kepuasan kerja yang dirasakan dengan bahagia serta tentunya pekerjaan bukanlah sebuah beban. Maka karyawan dapat berkontribusi secara optimal serta performa terbaik diberikan guna ketercapain tujuan.

Kepuasan kerja ialah bentuk dari perolehan dan kesuksesan para karyawan terhadap pekerjaan. Tentunya berkaitan dengan efisiensi, kinerja, serta kesejahteraan setiap pribadi. Serta menjadi cerminan kesenangan maupun tidak pada pekerjaannya. Tingginya tingkat kepuasan karyawan dengan sikap positif pada pekerjaan serta ketidakpuasan pada pekerjaan memunculkan sikap buruk pada pekerjaannya (Muliani dan Rahmi, 2019:199). Kepuasan kerja adalah syarat sebagaimana karyawan dapat menikmati hasil dari pekerjaan dan tentu dapat menghargainya guna dilaksanakan secara optimal. Kepuasan kerja ini adalah semangat serta rasa bahagia akan pekerjaan. Ada beberapa orang yang suka dan senang bekerja, bahkan ada yang menganggap bekerja itu sebagai bagian yang sangat penting dari kehidupan. Kepuasan kerja yaitu aktivitas dalam organisasi yang mayoritas dialami (Anwar 2017).

Kepuasan kerja terpengaruh banyak faktor, menurut Purwanto (2018) diantaranya ialah faktor psikologis yang meliputi hobi, perilaku, ketentraman pikiran dalam bekerja dan juga keterampilan. Kemudian ada juga faktor interaksi antar hubungan dengan sesama (faktor sosial), ada faktor yang terjadi di dalam kondisi lingkungan (faktor fisik), dan faktor paling terakhir itu ialah keuangan terkait gaji, asuransi sosial, tunjangan, akomodasi serta lainnya. Terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja, yakni perangkapan tugas karna keterbatasan karyawan. Hal

tersebut dapat dilihat masih ada terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat tanggung jawab masih rendah sehingga masih ada karyawan yang melaporkan hasil kerjanya tidak tepat waktu. Sehingga hal-hal tersebut menjadi kendala karena tidak bisa memberikan yang namanya kepuasan kerja dalam melakukan atau menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

Adanya permasalahan yang terjadi di kantor BP2MI berkaitan dengan *work life balance*, *employee engagement* serta kepuasan kerja harus mendapat perhatian besar bagi kantor agar dapat memberikan kontribusi secara maksimum. Selaras dengan fenomena tersebut, peneliti mengangkat penelitian berjudul “Pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi pada karyawan kantor Badan Pelindung Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) di Yogyakarta)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement* ?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* ?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Guna mendapatkan penggambaran mendetail serta membuktikan secara empiris perihal pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun penelitian bertujuan guna :

1. Untuk bisa mengetahui pengaruh variabel *work life balance* terhadap *employee engagement*
2. Untuk bisa mengetahui pengaruh variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja
3. Untuk bisa mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja
4. Untuk bisa mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
  - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya
  - b. Sebagai ajang untuk membandingkan praktik secara nyata di dunia perkantoran dengan materi yang telah dipelajari di Perguruan Tinggi.

## 2. Bagi Kantor

- a. Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa memberikan informasi yang berharga bagi kantor terutama dalam hal keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan dan kepuasan kerja serta segala kebijakan yang berkaitan secara langsung dengan aspek-aspek SDM.
- b. Hasil penelitian ini kiranya dapat memberikan informasi mengenai kondisi kantor baik dari sisi pegawai sampai dengan kepuasan pegawai dalam bekerja
- c. Kantor dapat mengambil langkah perbaikan untuk setiap pegawai yang masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaan.

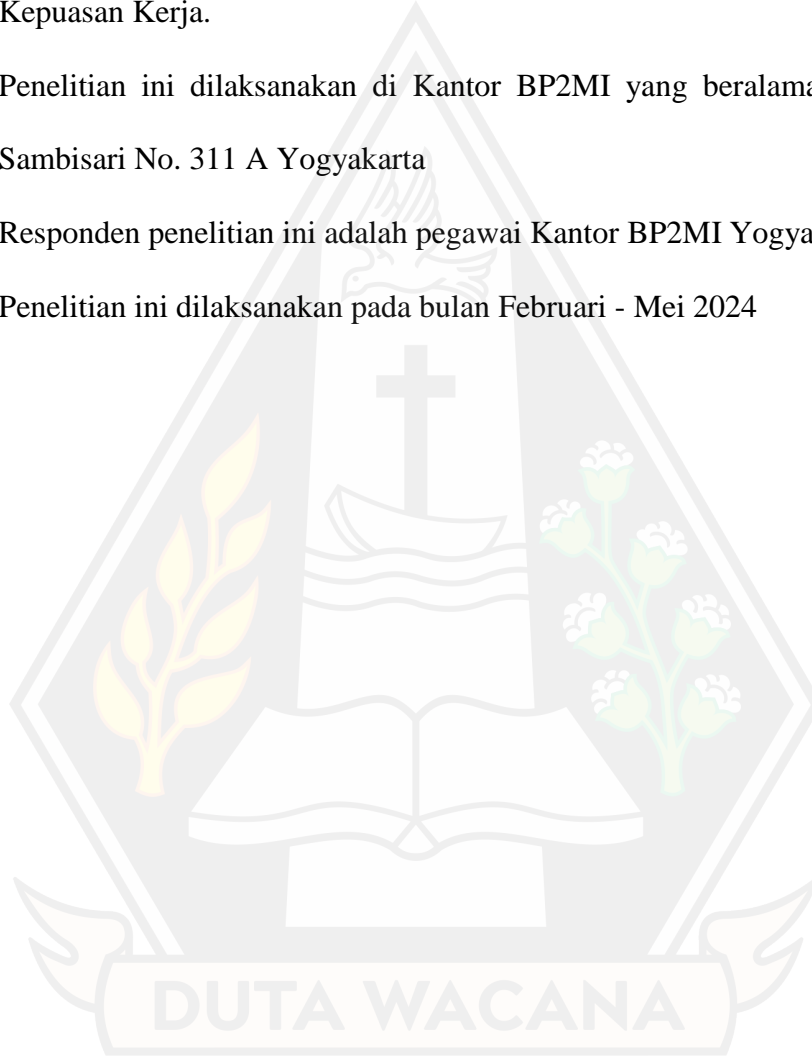
## 3. Bagi Pembaca

- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan kerja dan kepuasan kerja di kantor BP2MI di Kota Yogyakarta
- b. Hasil dari penelitian ini kiranya bisa menambah pengetahuan dan wawasan kepada setiap pihak yang membutuhkannya
- c. Hasil dari penelitian ini kiranya dapat menjadi referensi terhadap pembaca, serta dapat digunakan sebagai data panduan untuk penelitian lanjutan.

### 1.5 Batasan Penelitian

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap sesuai dengan tujuannya, terdapat batasan-batasan penelitian yang diterapkan, antara lain :

1. Variabel penelitian mencakup : *Work Life Balance*, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja.
2. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BP2MI yang beralamat di Jl. Candi Sambisari No. 311 A Yogyakarta
3. Responden penelitian ini adalah pegawai Kantor BP2MI Yogyakarta
4. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari - Mei 2024





## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang sudah dilakukan dengan menggunakan SPSS maka diperoleh beberapa kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Engagement* karyawan di kantor BP2MI Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa jika *work life balance* meningkat, maka *employee engagement* pada karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika *work life balance* rendah maka *employee engagement* pada karyawan juga akan rendah.
2. *Work life balance* terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor BP2MI Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan pribadi dan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan kantor BP2MI Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *employee engagement*.
4. *Work life balance* terhadap *employee engagement* berpengaruh positif dan kepuasan kerja memediasi *work life balance* dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya keseimbangan kehidupan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin

meningkat. Begitu pun dengan keterikatan kerja semakin meningkat, maka kepuasan kerja pun akan meningkat.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Membutuhkan waktu yang cukup lama menunggu responden untuk mengisi kuisioner.
2. Variabel penelitian yang diteliti penulis sebatas pada *work life balance*, *employee engagement* dan kepuasan kerja sementara terdapat unsur lain yang bisa memberi pengaruh pada kepuasan kerja.

## 5.3 Saran

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain, agar tidak hanya tiga (3) variabel saja yang di teliti.
2. Kantor BP2MI Yogyakarta tetap memperhatikan *work life balance* karyawannya, semakin terjaganya *work life balance* maka karyawan akan merasa adanya keterikatan (*employee engagement*).
3. Kantor BP2MI tetap memperhatikan *work life balance*, semakin tinggi tingkat *work life balance* tentu kepuasan kerja juga akan ikut meningkat karena ketika keseimbangan waktu itu baik tentu karyawan akan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kantor BP2MI Yogyakarta harus tetap menjaga dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan, karena ketika tingkat kepuasan itu naik maka *employee engagement* karyawan juga akan ikut naik. Karyawan yang merasakan kepuasan saat bekerja tentu akan merasa adanya keterikatan atau *employee engagement*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, E. d. (2008). *Cara Memakai Analisis Jalur* . Bandung: Alfabeta.
- Afanadi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Indikator .
- Anwar, K. (2017). *The Role of Effective Leadership in Crisis Management: Study of Private Companies in Kurdistan.*, 326-338.
- Bakker, A. B. (2006). The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study. . 701-716.
- Basuki, M. (n.d.). *Pengantar Metode Kuantitatif* . Media Sains Indonesia.
- Brombacher, A. (2014). The Relation Between Work Life Balance Crafting, Work Engagement and Life Satisfaction of dual-earner couples.
- Damayanti Riski, H. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 75-86.
- Federman, B. (2009). Employee Engagement : A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2.1. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laksono, B. &. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions dengan Mentoring sebagai varibael Moderating pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* .
- Larasati, D. H. (2019). The Effects of Work Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Conference on Psychology, Counselling, and Humanities* .

- Lockwood, N. R. (2003). Work life balance : challenges and solutions. . *Society for Human Resource Management*.
- Luthans, F. (1998)). *Organizational Behaviour* . Singapore: Irwin McGraw Hill.
- Madan, P. S. (2015). Employee Engagement, Job Satisfaction and Demographic Relationship: An Empirical Study of Private Sector Bank Managers. *FIIB Business Review*.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muliana & Rahmi, A. (2019). . *Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Di Aceh Timur.*, 195-208.
- Nurul, E. R. (2018). The Effect of Payment, Recognition, Empowerment and Work Life Balance on Job Satisfaction in the Malaysia's Oil and Gas Industry. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 639-656.
- Nuryanto, S. &. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ozkaser, B. (2019). *Impact of Training on Employee Motivation in Human Resources Management*. *Procedia Computer Science*.
- Panggabean, M. &. (2016). Work manangement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*.
- Parkes, L. P. (2008). Work life balance or work-life. . *Journal of Management & Organization* , 267-284.
- Riyadi, S. (2020). The Influence of Leadership Style, Individual Characteristics and Organisational Climate on Work Motivation, Job Satisfaction and Performance. *International Journal Of Innovation, Creativity and Change* , 662-677.
- Schaufeli, W. &. (2003). UWES- Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. *Departement of Psychology, Utrecht University*.
- Sekaran, U. &. (2013). *Research Methods for Business : A skill Building Approach*. USA : *John Wiley & Sons Ltd*.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharti, L. &. (2012). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style toward Employee Engagement and Their Impacts toward Employee Loyalty. *World Review of Business Research*, 128-139.
- Susanty, M. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mnc Investama Tbk . *e-Proceeding of Management*, 1604.
- Tejpal., P. (2015). Enhancing the Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement: An Empirical Study on Private Sector Bank Managers . *Drishtikon : A Management Journal*. .
- Wolor, W. K. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Engagement Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 1103-1108.

