

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dewi et al., (2022) Pengaruh <i>worklife balance</i> , <i>employee engagement</i> dan <i>burnout</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kelurahan Kamal Jakarta Barat. Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden menggunakan <i>purposive sampling</i> . Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Path Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>
2	Lumunon et al., (2019) Pengaruh <i>worklife balance</i> , kesehatan kerja dan beban kerja terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan	Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Danone Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 responden menggunakan <i>total sampling</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<p>Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda</p>	
3	<p>Pratama dan Setiadi, (2021)</p> <p>Pengaruh <i>worklife balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan millennial perusahaan startup di Jakarta</p>	<p>Populasi : Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan millennial di Jakarta</p> <p>Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden menggunakan purposive sampling.</p> <p>Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>
4	<p>Wijayanto et al., (2022)</p> <p>Pengaruh <i>worklife balance</i> terhadap <i>employee engagement</i> dan dampaknya terhadap turnover intention dengan job characteristic sebagai pemoderasi</p>	<p>Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Y di Indonesia</p> <p>Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 193 responden menggunakan purposive sampling.</p> <p>Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Structural Equation Model</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitan
5	<p>Septiani dan Frianto, (2023)</p> <p>Pengaruh <i>worklife balance</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee engagement</i></p>	<p>Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan</p> <p>Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden menggunakan total sampling.</p> <p>Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
6	<p>Widyawati et al., (2021)</p> <p>Analisis pengaruh kompensasi, <i>worklife balance</i>, kesempatan berkembang terhadap <i>employee engagement</i></p>	<p>Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan gen Y PT.X</p> <p>Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 122 responden menggunakan purposive sampling.</p> <p>Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial least square</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
7	<p>Witriaryani et al., (2022)</p> <p>Pengaruh <i>worklife balance</i> dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan</p>	<p>Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan saat covid-19</p> <p>Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 208 responden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dimediasi oleh <i>employee engagement</i>	<p>menggunakan purposive sampling.</p> <p>Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Partial least square</i></p>	
8	<p>Jannata dan Perdhana, (2022)</p> <p>Analisis pengaruh <i>worklife balance</i> terhadap <i>employee engagement</i> dengan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel <i>intervening</i></p>	<p>Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Barata Indonesia</p> <p>Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 responden menggunakan total sampling.</p> <p>Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Structural equation model</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> • <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> • <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i> • <i>Job satisfaction</i> dapat memediasi pengaruh <i>worklife balance</i> terhadap <i>employee engagement</i>
9	<p>Arianti et al., (2020)</p> <p>The impact of job satisfaction towards <i>employee engagement</i></p>	<p>Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perwiratama group</p> <p>Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 responden menggunakan total sampling.</p> <p>Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10	Pratami, (2021) Pengaruh <i>job satisfaction</i> dan stress kerja terhadap <i>employee engagement</i>	Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di masa pandemic covid 19 Sampel : sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden menggunakan purposive sampling. Analisis Data : Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee engagement</i>

Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variable-variabel yang menjadi acuan penelitian serta objek penelitiannya. Ada beberapa variable dari penelitian terdahulu yang tidak termuat dalam penelitian saat ini, seperti : stress kerja, beban kerja, dan juga kompensasi Dalam penelitian ini, peneliti berfokus untuk meneliti variabel *worklife balance*, *employee engagement* dan *job satisfaction*.

B. Landasan Teori

1. *Employee engagement*

a. Definisi *employee engagement*

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang diambil untuk memastikan organisasi berhasil, karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil (Sihombing, 2018). Wiley dan Blackwell (2016) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi yang

muncul dalam bentuk inisiatif, adaptibilitas, usaha, dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan organisasi. Pada dasarnya, engagement dibagi menjadi dua jenis, yaitu perasaan untuk memiliki engagement dan perilaku engagement itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari apa yang diharapkan perusahaan kepada karyawan, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya.

b. Faktor *employee engagement*

Menurut Robbin dan Judge, (2016), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee enegegement*, yakni sebagai berikut:

1) *Job Resources*

Faktor ini merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan dan perkembangan personal.

2) *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki individu.

3) *Personal Resources*

Faktor ini merujuk pada karakteristik yang dimiliki pegawai seperti kepribadian, sifat, usia dan lain sebagainya. pegawai yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan pegawai lainnya karena memiliki skor extraversion dan concientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuriticisism yang lebih rendah.

c. Indikator *employee engagement*

Menurut Robbins dan Coulter (2017) terdapat beberapa indikator atau hal yang dapat mengukur *employee engagement* pada karyawan yaitu :

1) Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja mengacu pada tingkat keterlibatan individu dalam aktivitas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka. Ini mencakup kemampuan dan keinginan seseorang untuk aktif terlibat dalam tugas dan proses yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

2) Keikutsertaan

Keikutsertaan merujuk pada tingkat keterlibatan, kontribusi, atau partisipasi individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Hal ini dapat mencakup dukungan aktif, komitmen, dan kontribusi yang diberikan oleh individu dalam mencapai tujuan bersama.

3) Kerja Sama

Kerja sama adalah kolaborasi dan kerjasama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan pembagian peran, komunikasi yang efektif, dan kerjasama dalam usaha untuk mencapai hasil yang.

2. *Job satisfaction*

a. Definisi *job satisfaction*

Kebutuhan dan keinginan seseorang saling berbeda-beda, begitupun dengan kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan atas apa yang telah dikerjakan juga pastinya berbeda. Kepuasan itu sendiri bersifat individual. Hasibuan, (2017) *job satisfaction* dikemukakan sebagai sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan serta memiliki tanggung jawab terhadap apa yang telah ditugaskan padanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Selain itu, menurut Robbin dan Judge, (2016) *job satisfaction* difungsikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas,

menurunkan tingkat absensi, dan juga meningkatkan loyalitas agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan merasa nyaman dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan mampu menjaga kualitas pekerjaannya sesuai dengan apa yang ditugaskan, sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih rendah akan memberikan dampak bagi perusahaan seperti kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, terganggu pula kesehatan fisik dan mentalnya. *Job satisfaction* merupakan keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Mangkunegara, 2015).

Job satisfaction dapat dicapai, maka akan tercermin terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan atau ketidakpuasan sebenarnya bergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Jika apa yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan pegawai tidak puas atas apa yang sudah dikerjakan. Hal tersebut akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan dimana karyawan akan kehilangan satu per satu karyawannya dikarenakan banyak karyawan yang akan pergi. Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan sikap emosional yang positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa terbebani dan dapat memberikan hasil optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Faktor *Job satisfaction*

Sebuah pekerjaan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa yang belakangan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan di antaranya :

- 1) Pengharapan, Sesuatu yang diharapkan oleh karyawan tetapi tidak terpenuhi maka akan menimbulkan rasa kecewa. Sebaliknya, apabila pengharapan terpenuhi maka kepuasan yang akan terjadi.
- 2) Penilaian Diri, Anggapan dari diri masing-masing karyawan tentang dirinya terhadap pekerjaan dan penyesuaian diri yang menimbulkan sikap pada pekerjaannya.
- 3) Norma-norma Sosial, Perhatian dari atasan atau teman kerja yang dapat memberikan kepuasan karena hal tersebut memberikan semangat kerja pada seorang karyawan.
- 4) Perbandingan-perbandingan Sosial, Perbedaan pekerjaan yang membuat iri, seperti pekerjaan yang menarik atau sesuai dengan keahlian adalah salah satu faktor timbulnya ketidakpuasan. Hal ini perlu diperhatikan agar jangan sampai terjadi pada karyawan.
- 5) Hubungan Input atau Output, Kepuasan terjadi pada karyawan tergantung pada bagaimana penilaian karyawan mengenai hubungan antara apa yang masuk dalam pekerjaan (input) dan apa yang diperoleh karyawan (output).
- 6) Keikatan, Pekerjaan yang dipilih karyawan dari kesempatan memilih berbagai pekerjaan membuat karyawan tersebut mempunyai ikatan dengan perusahaan. Hal tersebut menimbulkan rasa segan untuk mengakui bahwa ia merasa pekerjaannya kurang menguntungkan atau secara tidak langsung ia akan merasa puas dengan pekerjaannya.
- 7) Dasar pemikiran, Hal-hal yang sering dibicarakan kepada sesama karyawan yang menjadikan hal tersebut menjadi penting dan dijadikan salah satu alat pemenuhan kepuasan. Sebagai contoh apabila banyak karyawan membicarakan gaji, maka gaji adalah salah satu penentu *job satisfaction* mereka.

c. Indikator *Job satisfaction*

Menurut Luthans, (2016) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur *job satisfaction* pada seorang karyawan sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri

Job satisfaction pada pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama *job satisfaction*. Beberapa penelitian menemukan bahwa karakteristik dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan *job satisfaction*. Pada tingkat yang lebih pragmatis, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karir merupakan hal yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan dalam suatu organisasi.

2) Gaji

Gaji bagi beberapa karyawan adalah hal yang lebih penting dari apapun yang diberikan oleh perusahaan. Gaji memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3) Promosi

Promosi merupakan faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda misalnya karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas mengalami *job satisfaction* tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja.

4) Pengawasan/Supervisi

Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi *job satisfaction*. Pertama yaitu kepedulian atasan terhadap bawahan misalnya memberikan nasehat dan bantuan, berkomunikasi secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Kedua, kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

5) Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber *job satisfaction* yang paling sederhana bagi karyawan secara individu.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja juga memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Jika kondisi kerja baik (misalnya lingkungan bersih dan menarik), karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Sebaliknya jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas dan suara bising) karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan indikator yang sudah dijelaskan diatas, peneliti hanya menggunakan 5 indikator saja yaitu puas terhadap pekerjaan itu sendiri, puas terhadap gaji, puas terhadap pengawasan, puas terhadap rekan kerja dan puas terhadap kondisi kerja. Sedangkan kepuasan terhadap kesempatan promosi tidak digunakan karena tidak sesuai dengan permasalahan yang ada pada object penelitian.

3. ***Worklife balance***

a. ***Definisi worklife balance***

Moorhead dan Griffin (2019) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Work-life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut.

Menurut Robbins and Judge, (2016) program work-life balance meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Menurut Robbins and Coulter, (2017) program work-life balance meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan

karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk flexitime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain.

Menurut Lockwood, (2016) work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Work- life balance dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

b. Faktor *Worklife balance*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Poulouse dan Sudarsan, (2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1) Faktor individu (*Individual factors*)

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

2) Faktor organisasi (*Organisational factors*)

Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi work-life balance individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, job stress, role conflict, role ambiguity, role overload, dan teknologi.

3) Faktor sosial (*Societal factors*)

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.

4) Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

c. Indikator *Worklife balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) terdiri dari:

1) *Time balance* (keseimbangan waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

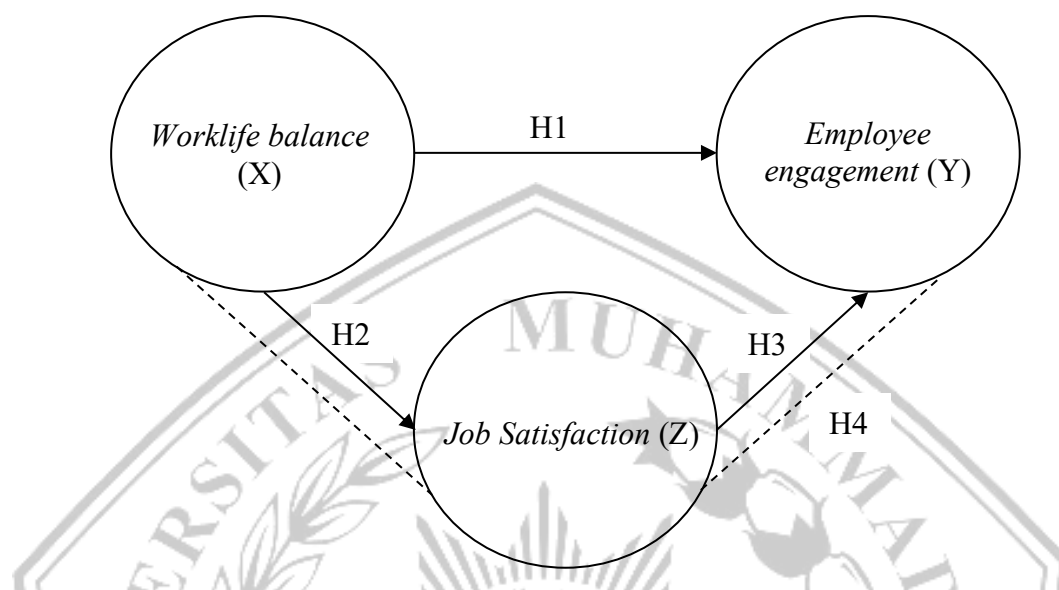
3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran tentang pola interaksi antar variabel. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini *worklife balance* (X) sebagai variable bebas, *Job satisfaction* (Z) sebagai variable *intervening*, serta yang bertindak sebagai variable terikatnya adalah *employee engagement* (Y). Hubungan antar masing masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Siska *et al.*, (2022) yang membuktikan bahwa *worklife balance* berengaruh positif terhadap *employee engagement*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pratama dan Setiadi, (2021) yang menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* Penelitian serupa juga dilakukan oleh Jannata dan Perdhana, (2022) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan

bahwasannya *job satisfaction* berengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 :



Gambar 2 1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

1. Pengaruh *worklife balance* terhadap *Employee engagement*

Dengan adanya *worklife balance* yang baik tentunya akan mempengaruhi *employee engagement* dari setiap karyawan di perusahaan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska *et al.*, (2022) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan Widyawati *et al.*, (2021) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Septiani dan Friyanto, (2023) membuktikan bahwa *worklife balance* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

H1 : *Worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee engagement*

2. Pengaruh *worklife balance* terhadap *job satisfaction*

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2022) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwasannya *worklife balance*

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian serupa dilakukan oleh Pratama dan Setiadi (2021) dimana dinyatakan dalam penelitian tersebut bahwa *worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jannata dan Perdhana, (2022) yang membuktikan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*.

H2 : *Worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job satisfaction*

3. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *Employee engagement*

Untuk dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, perlu diperhatikan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Arianti *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwasannya *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratami, (2021) dimana dalam penelitian ini menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian serupa dilakukan oleh Jannata dan Perdhana, (2022) dimana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

H3 : *Job satisfaction* Berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee engagement*.

4. Pengaruh *worklife balance* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction* sebagai *variable intervening*

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannata dan Perdhana, (2022) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *worklife balance* terhadap *employee engagement*. Dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *worklife balance* terhadap *employee engagement*. Dapat terlihat bahwa *worklife balance* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* (Septiani dan Friyanto, 2023) dan juga *job*

satisfaction berpengaruh terhadap *employee engagement* (Pratami, (2021).
Sehingga peneliti merumuskan hipotesis yaitu

H4 : *Job satisfaction* dapat memediasi pengaruh antara *worklife balance* terhadap *employee engagement*

