
**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga**

***The Effect Of Work Life Balance On Employee Engagement With Job Satisfaction As Intervening
Variables In Private Vocational School Teachers Salatiga City***

Mada Adi Wibowo¹, Arifin Munir²

STIE AMA Salatiga , Indonesia

Email: mada.adi.wibowo@stieama.ac.id

Abstrak

Penelitian mengenai peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* pada Guru SMK Kota Salatiga dimana ketiga sekolah tersebut adalah SMK PGRI 2, SMK Muhammadiyah dan SMK Saraswati sebanyak 120 responden dan menggunakan alat analisis jalur, dapat diambil kesimpulan adalah hasil uji efek mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar dibanding pengaruh langsung *work life balance* terhadap *employee engagement* sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap *employee engagement* Guru SMK Kota Salatiga.

Kata kunci : *work life balance*, kepuasan kerja, *employee engagement*

Abstract

Research on the role of job satisfaction in mediating the effect of work life balance on employee engagement in Salatiga City Vocational School Teachers where the three schools are PGRI 2 Vocational School, Muhammadiyah Vocational School and Saraswati Vocational School as many as 120 respondents and using a path analysis tool, it can be concluded that the results of the mediation effect test shows that the effect of work life balance on employee engagement with job satisfaction as a mediating variable is greater than the direct effect of work life balance on employee engagement so that we accept the hypothesis which states that there is a significant effect of work life balance on job satisfaction and the implications for employee engagement of Salatiga City Vocational School Teachers.

Keywords: *work life balance*, job satisfaction, *employee engagement*

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa tidak akan terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh bangsa itu sendiri. Baik buruknya mutu SDM yang dipunyai bangsa itu menjadi tolak ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Adapun sarana dapat memberi dampak baik tidaknya mutu SDM dipengaruhi dari baik atau tidak sistem pendidikan yang diikuti sehingga hal ini memerlukan usaha terus berkelanjutan dari pemerintah pusat maupun daerah untuk menjalin terselenggaranya pendidikan yang berkualitas bagi tiap warga negara (Handoko, dkk, 2017:169).

Menurut UU No. 2 Tahun 1989 Pasal 4, tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan manusia Indonesia seutuhnya, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang mempunyai pengetahuan serta keterampilan, kesehatan jasmani serta rohani, memiliki pribadi yang mantap, mandiri serta memiliki rasa tanggungjawab kemasyarakatan serta kebangsaan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memperhatikan komponen pendidikan khususnya SDM yang berperan lebih penting didalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan *goal* pendidikan secara nasional. Untuk itu, guru mempunyai fungsi penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang mumpuni masih dianggap kurang berarti bila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai (Handoko, dkk, 2017:169).

Pendidikan merupakan upaya sadar serta direncanakan untuk merealisasikan suasana belajar serta berproses belajar supaya peserta didik dengan aktif mengembangkan kemampuan diri sendiri guna mempunyai kekuatan, spiritual, keagamaan, pengendalian diri, karakter pribadi, kecakapan, ahlak mulia, keterampilan yang dibutuhkan juga bangsa dan juga negara. Pendidikan ditujukan pada usaha memanusiakan manusia yang berarti pelaksanaan dan proses pendidikan harus mampu membantu peserta didik supaya menjadi manusia berbudi daya tinggi dan bernilai tinggi diantaranya bermoral, berwatak, bertanggung jawab dan bersosialisasi (Setyanti, 2020:61).

Dalam proses pendidikan, guru mempunyai peran yang lebih penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Di sekolah guru menjadi pengajar, pembimbing dan teladan untuk para siswa, di masyarakat guru ialah sosok teladan untuk masyarakat disekitarnya yang memberikan aliran positif didalam norma-norma social pada masyarakat (Muliani dan Rahmi, 2019:195).

Pelaksanaan tugasnya, seorang guru bukan hanya mempunyai kemampuan teknis edukatif saja, melainkan juga harus mempunyai pribadi yang bisa diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik, Pendidik harus memiliki empat kompetensi utama, antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Muliani dan Rahmi, 2019:196).

Untuk itu, seorang guru bukan hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu, akan tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam belajar. Pada dasarnya seorang pendidik mempunyai fungsi yang unik serta sangat kompleks dalam proses belajar mengajar, didalam usahanya untuk mengantarkan siswa-siswi ke jenjang yang dicita-citakan (Muliani dan Rahmi, 2019:196).

Tugas seorang guru menjadi pendidik berarti melanjutkan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar artinya melanjutkan serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan para peserta didik.

Tugas pendidik didalam bidang kemanusiaan ialah menjadi orang tua kedua bagi siswa-siswi, bisa memberi motivasi peserta didik didalam belajar (Muliani dan Rahmi, 2019:196). Guru juga mempunyai tugas didalam kemasyarakatan, ialah mendidik dan juga mengajar masyarakat supaya menjadi WNI atau Warga Negara Indonesia bermoral serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Kedudukan dan juga peran guru semakin berarti dan juga strategis didalam mempersiapkan sumber daya manusia yang bermutu serta berkompeten dalam mengadopsi era global (Muliani dan Rahmi, 2019:197).

Melihat peranan dan fungsi guru yang sangat signifikan didunia pendidikan, guru perlu memberikan hasil kinerja yang maksimal. Guna memberikan kinerja secara baik dimana guru juga membutuhkan rasa percaya diri, perasaan puas kepada pekerjaan dimana sikap antusias serta keterlibatan penuh metode secara fisik dan emosional ketika melaksanakan pekerjaan tersebut. Perasaan seseorang dengan antusias, bergairah tentang apa yang dikerjakannya dan turut terlibat didalam pekerjaan, mencintai pekerjaannya dan juga termotivasi secara langsung oleh pekerjaannya, cenderung bekerja lebih giat, merasa dirinya adalah bagian penting dari suatu organisasi serta mendapatkan kinerja yang memuaskan dapat disebut yaitu dengan keterikatan kerja atau *employee engagement* (Muliani dan Rahmi, 2019:197).

Keterikatan kerja kepada guru ialah keterlibatan serta antusiasme guna mengajar dan juga merefleksikan seberapa baik pendidik dikenal dan juga seberapa kerap mereka bisa menampilkan kinerja paling baik. Pendidik yang *engaged* didalam pekerjaan mereka akan menampilkan hasil kerja yang maksimal sekaligus bisa menghasilkan engagement kepada peserta didik untuk dapat

mempengaruhi peserta didik didalam meningkatkan prestasi belajarnya (Muliani dan Rahmi, 2019:197).

Banyak faktor dapat mempengaruhi employe engagement guru. Menurut Martini, dkk (2020), dalam penelitiannya, *work life balance* serta kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.

Work life balance adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu guna melengkapai tugas didalam pekerjaannya serta tetap berkomitmen ada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan selain yang dikerjakan. Karenanya, perusahaan lokasi bekerja sesuai ekspektasi membuat dan atau membentuk *work life balance* supaya pekerja ataupun karyawan bisa menyeimbangkan fungsi gandanya. *Work-life balance* ialah metode yang bisa dipakai guna menolong karyawan mengurangi konflik dampak peran ganda yang tidak seimbang (Oktorini, dkk, 2021:41). Dengan *work life balance* diharapkan guru mempunyai *employee engagement* yang tinggi pada instansinya sehingga akan membuat guru termotivasi didalam bekerja juga memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif kepada pekerjaan dan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Muliani dan Rahmi, 2019:199). Kepuasan kerja memiliki dampak pada *employee engagement*, karena karyawan yang terlibat adalah mereka yang memperoleh tujuan dan kepuasan dari pekerjaan mereka. Keterikatan kerja terjadi saat seorang karyawan mempunyai rasa positif dengan pekerjaan, mau terlibat serta mencurahkan energinya untuk tergapainya tujuan – tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dikerjakan serta disertai antusiasme.

Permasalahan yang akan diteliti bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dan bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga. Dimana, berdasarkan survey awal tim peneliti pada bulan Oktober 2022 menemukan bahwa pertama *work life balance* dari beberapa guru SMK yang terdapat di Kota Salatiga mereka tidak bisa membagi waktu pekerjaannya dikarenakan banyak kegiatan selain belajar mengajar diantaranya kegiatan kepanitian dan juga structural sehingga tidak bisa mengimbangi antar pekerjaan bersama keluarga dan aktivitas lainnya. Berikutnya, kepuasan kerja dimana beberapa guru SMK yang terdapat di Kota Salatiga mengeluh karena rekan kerja guru tidak bisa mendukung pekerjaan seperti mata pelajaran satu rumpun dimana ketika Guru Mapel tersebut mendapat tugas tambahan tidak adanya kesediaan mengganti sehingga jam pelajaran kosong hingga kepuasan kerja guru terhadap sekolah mereka cenderung turun.

Tujuan penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga. Urgensi penelitian ini agar dapat meningkatkan *work life balance* kepada guru sehingga dalam bekerja akan merasa puas yang akhirnya selalu ingin merasakan *employee engagement* oleh Guru SMK Swasta Kota Salatiga.

TINJAUAN PUSTAKA

1) Pengertian *Employee engagement*

Employee engagement yaitu situasi di mana karyawan mempunyai keterlibatan secara emosi pada pekerjaannya yang dibuktikan dengan sikap positif pada perusahaan tempatnya bekerja, seperti semangat, gairah serta antusias yang tinggi saat bekerja dan mempunyai jiwa pengabdian, loyal dan perasaan bangga pada perusahaan (Faldesiani, 2018:176).

Employee engagement ialah sikap dan perasaan positif karyawan pada pekerjaannya yang mempunyai karakter usaha yang keras dalam bekerja, memiliki antusiasme, perasaan bangga pada

pekerjaan, serta menfokuskan untuk menyukai pekerjaan tersebut (Syafitri dan Iryanti, 2022:2623).

Employee engagement ialah sikap komit karyawan pada organisasi yang ditunjukkan dengan seberapa besar usahanya dalam bekerja serta lama karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Wijayanto, dkk, 2022:88).

Employee engagement sebagai upaya dari anggota untuk meningkatkan dirinya dengan perannya dalam pekerjaan. Dalam situasi ini, orang akan turut serta dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara mental dan secara emosional selama karyawan sedang memainkan perannya. Aspek fisik mengikutsertakan seberapa banyak energi fisik yang digunakan karyawan didalam menyelesaikan tugas mereka. Aspek mental didalam employee engagement mengikutkan kepercayaan karyawan kepada organisasi, pemimpin serta kondisi kerjanya. Aspek emosional mengikutsertakan perasaan karyawan terhadap ketiga bagian diawal, apakah karyawan bersikap positif ataukah bersikap negatif terhadap organisasi dan juga para pemimpinnya (Faldesiani, 2018:176).

Engagement berjalan melebihi kepuasan yang memadukan berbagai sudut pandang karyawan yang secara bersama-sama memperlihatkan kinerja tinggi, komitmen dan juga loyalitas. Keterikatan karyawan akan sikap positifnya dibarengi dengan motivasi baik secara mental dan penghayatan, percaya akan kemampuan serta merasa senang ketika bekerja (Faldesiani, 2018:176).

Employee engagement ialah antusiasme karyawan didalam bekerja, dengan mengerahkan energinya disaat bekerja sesuai dengan prioritas strategik perusahaan. Antusiasme ini terwujud dikarenakan karyawan merasa terlibat sehingga berpotensi agar menunjukkan perilaku yang sering terlibat. Perilaku yang selalu terlibat memberikan efek positif untuk organisasi yakni peningkatan laba. Terikatnya suatu pekerjaan terjadi saat seorang karyawan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, bersedia ikut serta mencurahkan energinya untuk tercapainya tujuan – tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme (Faldesiani, 2018:176).

Employee engagement mempunyai hubungan antara berbagai ide didalam perilaku organisasi namun tetap beda. Employee engagement bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi melainkan ialah tingkat seorang karyawan yang penuh perhatian serta melebur dengan pekerjaan mereka (Syafitri dan Iryanti, 2022:2623).

Sebuah organisasi dan atau perusahaan butuh karyawan diantaranya cekatan, gesit, serta proaktif antisipatif. Guna menciptakan karyawan yang dimaksud, organisasi harus membangun karyawan yang mempunyai hubungan terhadap pekerjaan serta juga organisasinya. Organisasi yang dilingkupi oleh karyawan yang terikat didalam pekerjaannya akan secara mudah menggapai tujuan organisasi (Syafitri dan Iryanti, 2022:2623).

Karyawan yang mempunyai ikatan mempercayai pekerjaan yang dilakukan begitu penting bagi dirinya dan juga lingkungan kerjanya. Selanjutnya, karyawan haruslah mengerti dengan baik tugas serta perannya didalam organisasi, peranannya mempunyai efek yang positif bagi kemajuan organisasi, dan merasa diikutsertakan dalam perumusan dan pencapaian tujuan organisasi (Wijayanto, dkk, 2022:88).

Keterlibatan yang memiliki positif dengan pekerjaan mereka ini selanjutnya bermanifestasi sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya, manajer selaku pemimpin dan atasannya, dan memberikan motivasi dan juga arahan, atau *partner* yang saling memberikan dukungan satu sama lain sehingga mampu memberikan usaha maksimal yang bahkan lebih tinggi dari standar suatu pekerja (Wijayanto, dkk, 2022:88).

Karyawan yang mempunyai budaya keterikatan ialah karyawan yang mempunyai keterlibatan secara penuh dan juga antusias terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* bukan hanya membuat karyawan seharusnya memberikan kontribusi lebih, senin juga membuat karyawan mempunyai loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan guna meninggalkan perusahaan secara sukarela (Bara dan Rahman, 2020:54).

Karyawan yang terikat memiliki energi dan berhubungan dengan efektif dengan aktivitas kerjanya. Karyawan juga melihat dirinya bisa menghadapi secara tuntas tuntutan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu dapat dikatakan keterlibatan karyawan bukanlah emosi sesaat terhadap keadaan tertentu, melainkan keterlibatan merujuk kepada hal yang lebih stabil dan berfokus pada bagaimana pengalaman psikologis serta konteks kerja mempengaruhi proses karyawan dalam menghadirkan dirinya pada pekerjaannya (Bara dan Rahman, 2020:54).

Perusahaan kini dituntut untuk memiliki karyawan yang diikat bukan hanya kepada perusahaan tapi juga pada pekerjaannya. Ketika seorang karyawan memiliki keterikatan terhadap perusahaan serta pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersedia menolong perusahaan agar selalu menggapai tujuan perusahaan untuk memberikan upaya yang terbaik yang dapat dikerjakan. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan tidak tergantung dengan perusahaan terlebih pekerjaannya, maka akan memberikan dampak yang kurang baik pula bagi perusahaan (Martini, dkk, 2020:189).

Usaha menaikkan *employee engagement* terhadap karyawan di sebuah perusahaan ternyata mengikutsertakan adanya kontribusi dari faktor organisasi. Perusahaan mengupayakan banyak hal demi menaikkan *employee engagement* karyawan, salah satunya dengan menentukan nilai-nilai dalam bekerja. Nilai-nilai yang sudah ada diharapkan mampu dipahami oleh karyawan sehingga nilai-nilai tersebut akan jadi dasar karyawan dalam menjalankan perannya di dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai dalam sebuah organisasi menunjuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang para anggotanya didalam suatu organisasi (Martini, dkk, 2020:189).

Employee engagement diukur dengan indikator (Asjari dan Gunawan, 2022:174):

- a. Fokus pada saat bekerja
- b. Percaya pada misi dan tujuan perusahaan
- c. Bersedia melakukan upaya ekstra tanpa diminta
- d. Pekerjaan membangkitkan inspirasi

2) Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2016: 46), kepuasan kerja yaitu sikap positif mengenai pekerjaan yang ditunjukkan melalui penilaian yang dilihat dari ciri-ciri atau indikasinya. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:282), kepuasan kerja ialah komparasi antar apa yang didapat karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, dikehendaki, ataupun diperkirakan karyawan. Sedangkan menurut Siagian (2019: 295), kepuasan kerja ialah persepsi karyawan mengenai baik buruknya pekerjaannya. Sutrisno (2019:75), kepuasan kerja ialah seseorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan secara positif dan dengan segala sesuatu yang dialaminya dalam karirnya. Gagasan lain menurut Wibowo (2019: 132), kepuasan kerja ialah suatu derajat kesenangan bagi karyawan sebagai evaluasi positif pada pekerjaannya dan lingkungannya sebagai lokasi untuk bekerja.

Tiap orang ingin mendapat pekerjaan lewat bekerja sebab karyawan mengharap imbalan karena mendukung kepentingan pribadi, industri, dan masyarakat. Namun, seringkali gaji tidak mencukupi. Karyawan ingin puas dengan hasil kerjanya. Masalahnya adalah bagaimana menetapkan standar kepuasan kerja. Pekerjaan dan kompensasi yang sama adalah

menguntungkan, namun kepuasan karyawan bisa berbeda-beda, satu karyawan bisa puas, sementara karyawan lain mungkin tidak puas (Wibowo, 2019:131).

Tingginya kepuasan kerja yang didapat karyawan akan bisa memengaruhi pikiran positif karyawan mengenai tugasnya atau berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Rendahnya kepuasan kerja akan memengaruhi pikiran negatif karyawan pada pekerjaan ataupun memiliki partisipasi kegiatan yang rendah (Wibowo, 2019:132).

Karyawan yang tak puas kepada pekerjaan mereka tidak pernah akan merasakan puas secara psikis, dan pada gilirannya akan terjadi kesalahpahaman atau perilaku yang juga dapat menyebabkan depresi. Sebaliknya, pegawai yang puas akan mampu berprestasi lebih baik, lebih bersemangat, giat bekerja keras, dan mampu berprestasi lebih bagus dari pada pegawai yang kurang puas (Sutrisno, 2019: 75).

Secara mendasar, kepuasan kerja ialah perihal yang bersifat pribadi. Individu memiliki derajat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai digunakan oleh individu tersebut. Hal ini diakibatkan adanya perbedaan pada setiap orang. Makin banyak faktor-faktor sesuai dengan kemauan seseorang, makin tinggi perasaan puasnya. Sebaliknya, sedikitnya faktor-faktor pada pekerjaan yang sama dengan kemauan setiap orang, rendah pula derajat kepuasan yang dirasakan (Sutrisno, 2019: 76).

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan bisa memengaruhi perilaku kasar, atau sebaliknya akan menampilkan sikap enggan terhadap hubungan dan lingkungan. Berbagai perilaku yang menutup diri dari lingkungan, antara lain mengambil cuti, berlaku jujur, dan sikap lain yang condong menghindarkan dari kegiatan organisasi. Perilaku-perilaku kasar tersebut antara lain rendahnya kehadiran kerja, perbuatan tercela yang disengaja di lokasi kerja, menentang pimpinan, atau mogok kerja (Sutrisno, 2019: 77).

Karyawan terpuaskan didalam bekerja jikalau antara yang dikehendaki karyawan dan realita yang diterima tidak terdapat perbedaan. Ketika karyawan merasakan dan melihat lebih dari yang seharusnya diterima, maka makin tinggi kepuasan yang dirasa. Sedangkan, bila karyawan merasakan dan memperoleh lebih rendah dari semestinya diterima, maka terdapat ketidakpuasan pada pekerjaannya. Semakin besar selisihnya, semakin tidak puas pegawai (Sutrisno, 2019: 80).

Kepuasan kerja bukan hanya menurut penilaian atau sudut pandang pribadi terhadap apa dan besarnya penghargaan yang didapat, melainkan juga perlu perbandingan yaitu apa dan berapa besar penghargaan yang didapat teman kerjanya. Apabila yang diterima dan besarnya sama dengan status dan jabatan serta nilai kerja yang relatif sama, maka perasaan kecewa tersebut dapat dikompensasikan (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:282).

Kepuasan dengan pekerjaan adalah sesuatu yang pribadi. Individu yang mempunyai derajat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai menjadi perhatiannya. Tingginya penilaian aktivitas yang tampaknya sesuai kebutuhan setiap orang, semakin tinggi pula kepuasannya pada suatu aktivitas (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:282).

Kepuasan kerja bisa meningkat atau mungkin tidak sama dengan imbalan kerja. Bila prestasi baik akan memperoleh penghargaan dengan sama dan layak, maka muncul peningkatan kepuasan kerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:282).

Perasaan yang berhubungan diantara pekerjaan akan mengikutsertakan faktor-faktor diantaranya gaji (upah), peluang berkarir, relasi dengan kolega kerja lain, tempat kerja, macam pekerjaan, struktur organisasi perusahaan serta kualitas pengawasan. Diwaktu yang sama, perasaan yang terkoneksi dengan pekerjaan juga meliputi umur, kesehatan, kemampuan serta pendidikan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan serta memperoleh *support* dari organisasi, namun sebaliknya, bila tidak mendapat dukungan, maka karyawan tidak akan merasa puas (Mangkunegara, 2016:117). Karyawan yang paling puas dengan suatu pekerjaan mempunyai

sikap yang baik kepada pekerjaannya, sebaliknya, karyawan yang kurang puas dengan suatu pekerjaan mempunyai sikap yang buruk (Robbins dan Judge, 2016: 46).

Kepuasan kerja menurut (Ningsih dan Rijanti, 2021:317 dan 319) dengan indikator, sebagai berikut:

- a. Puas pada pekerjaan
- b. Puas pada gaji yang diperoleh
- c. Puas pada sistem promosi yang jelas
- d. Puas pada sistem pengawasan dari perusahaan
- e. Puas pada hubungan dengan rekan kerja

3) *Work Life Balance*

Work life balance ialah keseimbangan antara peran dan tanggungjawab didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang berjalan secara harmonis tanpa mengorbankan kepentingan salah satunya sehingga kepuasan pada segi kehidupannya bisa tercapai (Retnowati dan Baruch, 2019:14).

Work life balance ialah kemampuan karyawan untuk memenuhi komitmennya pada pekerjaan dan keluarganya, tanggungjawab dan kegiatan selain kerja rutinnnya (Prakitriandini, dkk, 2022:576).

Work life balance ialah keinginan karyawan didalam dunia kerja untuk dapat memiliki keseimbangan waktu saat bekerja serta diluar waktu kerja (Wijayanto, dkk, 2022:88).

Work life balance adalah konsep yang diaplikasikan seseorang yang membagi antara pekerjaan serta juga kegiatan diluar bekerja untuk menggapai keseimbangan. Perihal ini penting, karena bisa berpengaruh kepada kinerja serta produktivitas pekerja. Didalam konsep *work life balance*, pekerjaan serta juga kehidupan pribadi ialah dua macam yang diaplikasikan masing-masing. Keduanya diusahakan agar jangan mengintervensi antar satu dengan lainnya atau juga tetap berada didalam porsi yang baik juga wajar (Retnowati dan Baruch, 2019:14).

Didalam konsep *work life balance* menjumpai perilaku pribadi yang bisa menjadikan sumber konflik individu dan juga sumber energi untuk diri sendiri. Perilaku pribadi yang dibahas ialah saat individu mengerjakan suatu kegiatan untuk dirinya, baik di lokasi kerja serta melakukan kegiatan bagi dirinya sendiri diluar jam kerja. Seorang individu yang sudah menikah, maka akan memiliki tanggung jawab hidup berkeluarga serta melakukan pekerjaan sebagai tanggungjawabnya dan apabila pribadi tersebut tidak bisa mengelola waktu untuk kedua hal itu maka bisa menimbulkan terjadinya konflik (Retnowati dan Baruch, 2019:14).

Apabila pribadi dapat melakukan tanggungjawabnya, baik untuk karyawan atau menjadi sebuah keluarga, individu itu akan mengalami kepuasan didalam pekerjaan mereka karena pribadi tersebut bisa bekerja secara baik selama berada dalam kantor, sehingga tidak butuh lagi dibebankan dengan masalah ataupun status mempunyai keluarga. Jika pribadi tidak bisa mengelola waktu, pribadi itu bisa juga disebut tidak mempunyai *work life balance* yang baik. Akan tetapi, apabila individu bisa mengelola waktu secara baik, maka bisa bekerja secara baik juga sesuai dengan tanggung jawab dalam kantor, sehingga memunculkan kepuasan kerja dikarenakan selama pekerjaan tersebut memperoleh emosi yang positif (Prakitriandini, dkk, 2022:576).

Demi menjaga kualitas dan juga komitmen dari para karyawan, pada umumnya banyak perusahaan atau organisasi detik ini melakukan program *work life balance*. *Work life balance* adalah faktor penting untuk masing-masing karyawan agar karyawan mempunyai kualitas hidup yang seimbang didalam berhubungan bersama keluarganya dan seimbang didalam pekerja (Prakitriandini, dkk, 2022:576).

Work life balance bisa menolong pengusaha dan karyawan untuk menjadi sehat dan produktif. Sejauh mana pribadi ikut serta dan juga bersama merasa puas didalam hal waktu serta keterlibatan psikologis beserta perannya didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak ada konflik antara kedua peran itu. Individu yang melihat diantara keseimbangan kehidupan kerja serta juga kehidupan pribadi ialah individu yang sangat mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata. Intinya ialah bila individu menggapai keseimbangan didalam perannya baik di dunia kerja maupun didalam kehidupan pribadi serta adanya keikutsertaan psikologis diantara keduanya, maka bisa disimpulkan bahwa pribadi tersebut memiliki *work life balance*. Oleh karenanya, *work life balance* hanya dapat digapai ketika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja serta kehidupan pribadi. Perusahaan berperan menyeimbangkan antar kehidupan pribadi serta kerja pegawai tanpa mengesampingkan tujuan perusahaan itu sendiri guna tumbuh dan berkembang (Prafitriandini, dkk, 2022:576).

Work life balance melibatkan *skill* seseorang didalam mengatur banyaknya tuntutan didalam hidup secara bersama-sama, dimana seseorang didalam tingkat keikutsertaannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki karyawan. *Work life balance* secara umum berhubungan terhadap waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan lain-lain. *Work life balance* ialah hal yang mendasar karena tidak tercapainya *work life balance* serta berdampak terhadap rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work life conflict*, dan *burnout* kepada karyawan (Wijayanto, dkk, 2022:88).

Didalam melengkapi kebutuhan dari karyawan, maka dari itu karyawan tersebut harus memiliki *skill* guna mengelola waktu yang diharuskan dalam dua peran yang berbeda. Bila kebutuhan juga tuntutan seorang karyawan telah tercukupi, bisa disebut bahwa karyawan itu memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Mempunyai kehidupan yang seimbang diantaranya urusan pekerjaan serta urusan keluarga (pribadi) ialah dambaan masing-masing karyawan. Pekerjaan yang semestinya dibutuhkan dalam rangka menopang kehidupan pribadi pegawai itu sendiri. Namun, prioritas kehidupan bukan hanya terpaku pada kehidupan pekerjaan dikarenakan bagaimanapun karyawan juga memerlukan kehidupan bersosial (Wijayanto, dkk, 2022:88).

Porsi waktu pekerjaan yang sangat besar bebannya membuat seorang pegawai kehilangan waktu dikehidupan pribadinya. Untuk jangka pendek mungkin hal tersebut bisa ditolerir dalam artian kepentingan guna menyelesaikan pekerjaan yang bersifat mendesak dan bukan dikerjakan setiap waktu. Salah satu bentuk dari gerakan *work life balance* ini ialah pemanfaatan jam kerja yang efektif serta meminimalkan jam lembur dengan melihat tanggung jawab dan juga penyelesaian tugas. Gerakan *work life balance* ini patut diapresiasi sebagai perwujudan dari realisasi gerakan efisiensi jam kerja serta disisi lain sebagai pemenuhan jam sosial yang merupakan hak asasi masing-masing karyawan guna melihat kehidupan individunya (Putri, dkk, 2022:62).

Work life balance mempunyai tiga komponen keseimbangan diantaranya keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu, menyangkut jumlah waktu yang diberi didalam bekerja dan juga fungsi di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan, menyangkut keikutsertaan tingkat psikologis ataupun komitmen guna bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan, menyangkut tingkat kepuasan karyawan didalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Putri, dkk, 2022:62).

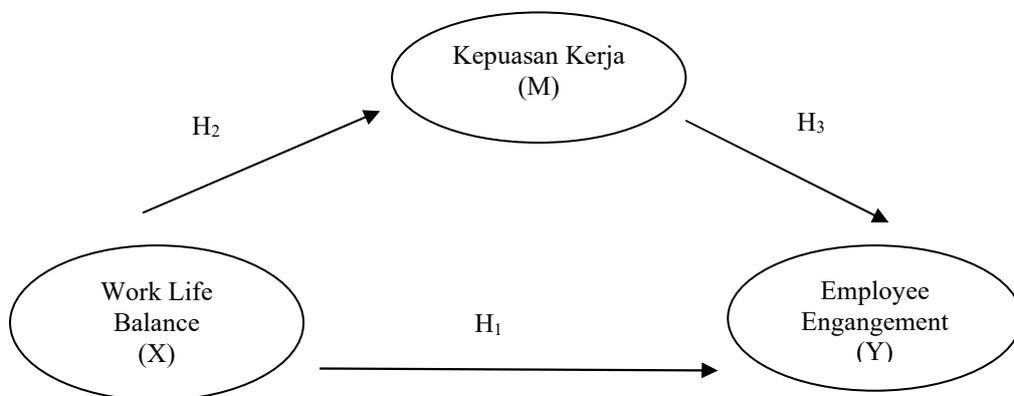
Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan ialah faktor penting yang perlu diperhitungkan oleh perusahaan atau organisasi didalam membuat suatu kebijakan agar kualitas dan komitmen kerja karyawan tetap terjaga. Tidak jarang para karyawan saat ini telah sadar

betapa pentingnya *work life balance* sehingga karyawan menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu agar bisa bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya. Keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan secara baik akan memperoleh semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas kepada pekerjaan yang dipunyai, dan adanya rasa tanggung jawab penuh, baik di dalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadinya. Dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi, maka bisa membuat karyawan selalu siap didalam memberikankan pelayanan yang baik terhadap konsumen secara optimal (Saptono, dkk, 2020:88).

Work life balance diukur dengan indikator (Nabilah dan Setiani, 2021:178).

- a. Bisa membagi waktu antara pekerjaan, keluarga serta aktivitas lain
- b. Bertanggung jawab pada pekerjaan
- c. Pekerjaan yang diberikan memberi dampak positif

METODE



1) Polpulasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga atau diteliti karakteristiknya (Suliyanto, 2018:177). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Guru SMK Swasta Kota Salatiga dengan sebaran sebagai berikut:

Data SMK Kota Salatiga beserta Guru dan Akreditasi

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Akreditasi
1	SMK Diponegoro	22	B
2	SMK Sultan Fattah	31	B
3	SMK Saraswati	68	A
4	SMK PLUS Al Madinah	-	-
5	SMK PGRI 3 Salatiga	17	C
6	SMK PGRI 2 Salatiga	29	A
7	SMK PGRI 1 Salatiga	30	B
8	SMK Pelita Salatiga	23	B
9	SMK Pancasila Salatiga	17	B
10	SMK Muhammadiyah	23	A
11	SMK BM Kristen Salatiga	14	B
12	SMK Bhakti Nusantara	23	B
13	SMK Nusa Persada	-	-
14	SMK Putra Bangsa	29	B

Sumber Data: Sekunder 2022

2) Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi yang hendak diuji atau diteliti karakteristiknya (Suliyanto, 2018:177). Sampel penelitian ini ialah sebagian Guru di SMK Swasta Kota Salatiga dengan menggunakan teknik sampling *Purposive Sampling* diantaranya Guru Swasta yang ada di SMK Kota Salatiga dan Sekolah dengan Akreditasi A. Maka ada 3 Sekolah diantaranya SMK Saraswati, SMK PGRI 2 dan SMK Muhammadiyah Salatiga, dengan jumlah responden yaitu 120 Orang.

3) Uji Instrumen

- a) Uji Validitas
- b) Uji Reliabilitas

4) Teknik Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur.

Analisis jalur ialah suatu teknik guna menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang dimediasi oleh variabel bebas lain (Benu dan Benu, 2019:304).

Persamaan Sub Struktur I (Benu dan Benu, 2019:307)

$$\text{Kepuasan Kerja} = b_1 \text{Work Life Balance} + e_1$$

Persamaan Sub Struktur II (Benu dan Benu, 2019:307)

$$\text{Employee Engagement} = b_1 \text{Work Lif Balance} + b_2 \text{Kepuasan Kerja} + e_2$$

Keterangan:

b: Koefisien Regresi

e : Residual

HASIL PENELITIAN

Analisis data meliputi uji instrumen, analisis regresi berganda, uji – t , uji – F, koefisien determinasi, dan uji mediasi.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah item pertanyaan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung didapat dari hasil korelasi jawaban di setiap pertanyaan yang dianalisa menggunakan SPSS dengan outputnya bernama *corrected item total correlation*. Sementara nilai r tabel didapat dengan menentukan $df = n (\text{sampel}) - 2$, yaitu $120 - 2 = 118$, maka didapat r tabel dua sisi sebesar 0,179. Jika r hitung lebih besar r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat di tabel 4.4.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>			
Item Pertanyaan 1	0,638	0,179	Valid
Item Pertanyaan 2	0,568	0,179	Valid
Item Pertanyaan 3	0,706	0,179	Valid
Kepuasan Kerja			
Item Pertanyaan 1	0,432	0,179	Valid
Item Pertanyaan 2	0,457	0,179	Valid
Item Pertanyaan 3	0,550	0,179	Valid
Item Pertanyaan 4	0,629	0,179	Valid

Item Pertanyaan 5	0,366	0,179	Valid
<i>Employee Engagement</i>			
Item Pertanyaan 1	0,488	0,179	Valid
Item Pertanyaan 2	0,628	0,179	Valid
Item Pertanyaan 3	0,711	0,179	Valid
Item Pertanyaan 4	0,601	0,179	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel sehingga dapat disimpulkan item pertanyaan dari variabel *work life balance*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* dinyatakan valid yaitu bisa digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memperlihatkan kehandalan kuesioner. Kuesioner dinyatakan handal bila dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian menggunakan *cronbach's alpha* yaitu apabila didapat nilai lebih besar 0,70 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work life Balance</i>	0,771 > 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,724 > 0,70	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,787 > 0,70	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan dari *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan kuesioner dari variabel *work life balance*, kepuasan kerja, dan *employee engagement* terbukti reliabel atau handal yaitu apabila digunakan kembali sebagai pertanyaan maka bisa menghasilkan jawaban yang sama.

2. Analisis Regresi

Teknik analisis regresi digunakan untuk menganalisa pengaruh pengaruh *worklife balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga. Analisis regresi berganda menggunakan program SPSS.

a. Hasil Regresi *Work life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil regresi *work life balance* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat di tabel 3.

Tabel 3
Hasil Regresi
Work life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,925	,585		11,838	,000
	Work Life Balance	,998	,060	,839	16,746	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dibuat persamaan linear sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,839 (X_1)$$

Persamaan regresi mempunyai arti sebagai berikut :

Koefisien regresi *work life balance* (β_1) sebesar 0,839. Nilai positif yang didapat menunjukkan setiap ada peningkatan *work life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja Guru SMK Swasta Kota Salatiga.

- b. Hasil Regresi Berganda *Work life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Hasil regresi *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* dapat dilihat di tabel 4

Tabel 4

Hasil Regresi Berganda

Work life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,044	,865		,051	,960
	Work Life Balance	,441	,110	,367	4,029	,000
	Kepuasan Kerja	,517	,092	,512	5,612	,000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dibuat persamaan linear sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,367 (X_1) + 0,512 (Y_1)$$

Persamaan regresi mempunyai arti sebagai berikut :

- Koefisien regresi *work life balance* (β_1) sebesar 0,367. Nilai positif yang didapat menunjukkan setiap ada peningkatan *work life balance* akan meningkatkan *employee engagement* Guru SMK Swasta Kota Salatiga.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (β_2) sebesar 0,512. Nilai positif yang didapat menunjukkan setiap ada peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan *employee engagement* Guru SMK Swasta Kota Salatiga.

3. Uji – t

Uji – t digunakan untuk membuktikan hipotesis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, kemudian *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.

- a. Hasil uji - t *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Ketentuan penerimaan uji secara parsial yaitu apabila t hitung lebih besar dibanding t tabel dan $\text{sig.} \leq 0,05$ maka hipotesis (H_a) diterima. Penentuan t tabel yaitu tingkat signifikan = 0,05, derajat kebebasan dari t tabel = $(n - k - 1)$ atau $120 - 1 - 1 = 118$ dan uji dua sisi, maka diperoleh t tabel = 1,980. Sementara hasil t hitung dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5
Hasil Uji – t

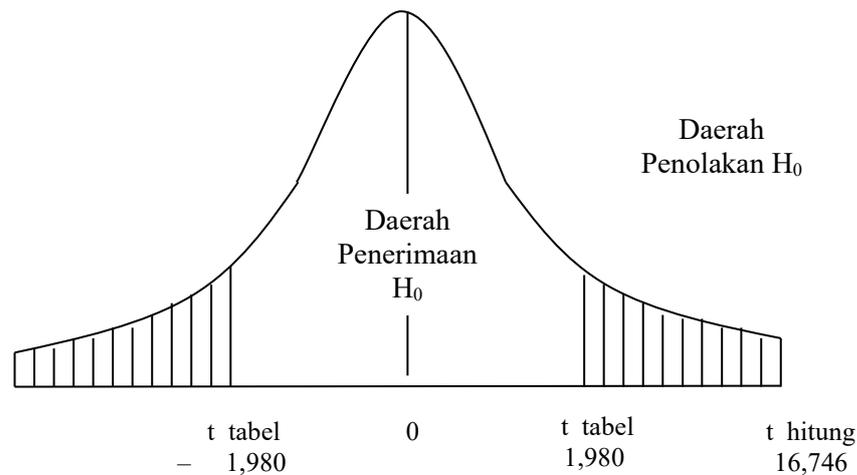
Work life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Model	t	Sig.
1	(Constant)	11,838 ,000
	Work Life Balance	16,746 ,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan dari hasil uji – t maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :



Gambar 1. Grafik Uji – t: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Hasil uji – t *work life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung = 16,746 lebih besar t tabel = 1,980 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Kota Salatiga. *Work life balance* adalah keseimbangan antara peran dan tanggungjawab di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan yang berjalan secara harmonis tanpa mengorbankan kepentingan salah satunya sehingga kepuasan pada segi kehidupannya bisa tercapai (Retnowati & Baruch, 2019). Dengan adanya kesempatan para guru untuk mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan urusan di luar pekerjaan yaitu bisa membagi waktu antara pekerjaan, keluarga serta aktivitas lain, bertanggung jawab pada pekerjaan, dan pekerjaan yang diberikan kepada membawa dampak yang positif, maka hal ini membikin para guru bisa mendapatkan keseimbangan dalam hidup yaitu pekerjaan yang bisa menghasilkan pendapatan bisa dijalani dan juga mendapatkan kesempatan pula untuk tetap bisa dekat dan berinteraksi dengan keluarga dan lingkungan sosialnya, maka hal ini yang akan membuat para guru SMK Swasta Kota Salatiga merasa puas atas pekerjaan dijalani.

b. Hasil uji - t *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Ketentuan penerimaan uji secara parsial yaitu apabila t hitung lebih besar dibanding t tabel dan sig. $\leq 0,05$ maka hipotesis (H_a) diterima. Penentuan t tabel yaitu tingkat signifikan (α) = 0,05, derajat kebebasan dari t tabel = (n – k – 1 atau 120 – 2 – 1 = 117) dan

uji dua sisi, maka diperoleh t tabel = 1,980. Sementara hasil t hitung dapat dilihat pada tabel 6

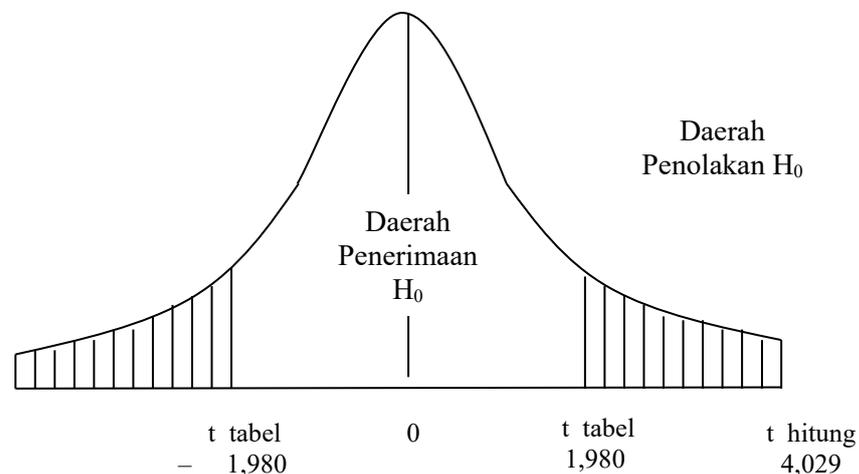
Tabel 6
 Hasil Uji – t
Work Lfe Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement

Model	t	Sig.
1	(Constant)	,051
	Work Life Balance	4,029
	Kepuasan Kerja	5,612
a. Dependent Variable: Employee Engagement		

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan dari hasil uji – t maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

1) Hasil uji - t *Work Life Balance Terhadap Employee Engagement*

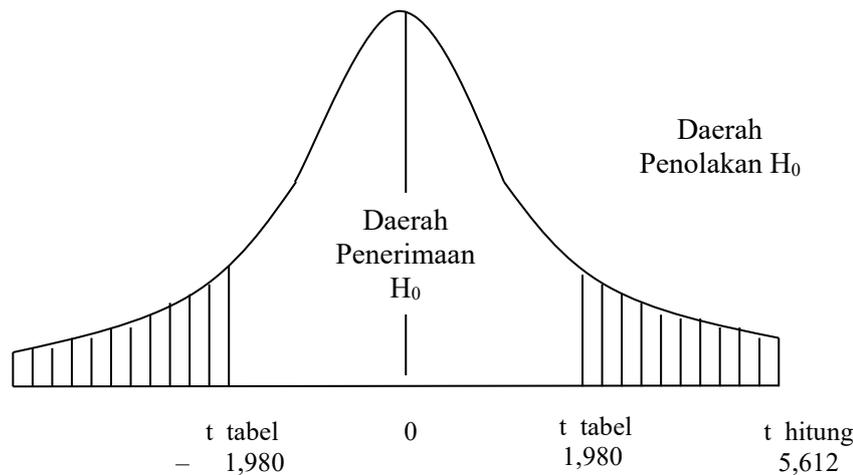


Gambar 2. Grafik Uji – t: Pengaruh *Work Life Balance Terhadap Employee Engagement*

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Hasil uji – t *work life balance* terhadap *employee engagement* menunjukkan nilai t hitung = 4,029 lebih besar t tabel = 1,980 dengan sig. 0,000 lebih kecil 0,05, sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap *employee engagement* guru SMK Swasta Kota Salatiga. *Work life balance* adalah kemampuan karyawan untuk memenuhi komitmennya pada pekerjaan dan keluarganya, tanggungjawab dan kegiatan selain kerja rutinnnya (Retnowati & Baruch, 2019), maka dengan kemampuan para guru untuk mengatur waktu dan mencurahkan pemikiran dan tenaga baik untuk pekerjaan maupun keluarga atau kegiatan lain di luar pekerjaan yang tercermin dari bisa membagi waktu antara pekerjaan, keluarga serta aktivitas lain, bertanggung jawab pada pekerjaan, dan pekerjaan yang diberikan kepada membawa dampak yang positif, maka hal ini yang menunjukkan bahwa para guru memiliki perhatian atau kepedulian di setiap aktivitas tanpa mengorbankan salah satu sehingga pekerjaan tetap dijalankan secara baik yaitu tetap bisa hadir di tempat kerja dan memberikan materi pelajaran kepada siswa maka hal inilah yang menunjukkan *employee engagement* guru SMK Swasta Kota Salatiga.

2) Hasil uji - t Kepuasan Kerja Terhadap *Employee engagement*



Gambar 3. Grafik Uji – t: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee engagement*

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Hasil uji – t kepuasan kerja terhadap *employee engagement* menunjukkan nilai t hitung = 5,612 lebih besar t tabel = 1,980 dengan sig. 0,000 lebih kecil 0,05, sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* Guru SMK Swasta Kota Salatiga. (Sutrisno, 2019) menyatakan kepuasan kerja ialah seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan secara positif dan dengan segala sesuatu yang dialaminya dalam karirnya. Karyawan puas akan mampu berprestasi lebih baik, lebih bersemangat, giat bekerja keras, dan mampu berprestasi lebih baik daripada karyawan yang kurang puas, sehingga dengan kepuasan yang dirasakan para guru yaitu puas dengan pekerjaan yang diberikan, puas dengan gaji yang diterima, puas dengan sistem promosi yang jelas, puas dengan sistem pengawasan yang diberlakukan instansi, dan puas berhubungan dan bekerja sama dengan rekan kerja, maka hal ini membuat para guru guru SMK Swasta Kota Salatiga akan lebih terpenuhi harapannya sehingga akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan dampaknya akan lebih meningkatkan *employee engagement* yaitu lebih fokus pada pekerjaan dan ada upaya untuk menghasilkan pekerjaan lebih baik dengan meningkatkan kemampuan kerja dan memaksimalkan jam kerja untuk menjalankan tugas.

4. Uji - F

Uji – F digunakan untuk untuk membuktikan pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* secara simultan, yaitu apabila F hitung lebih besar dibanding F tabel dan sig. $\leq 0,05$ maka hipotesis (Ha) diterima. Penentuan F tabel yaitu tingkat signifikan (α) = 0,05, derajat kebebasan dari F tabel = (pembilang = 2 dan penyebut 120 – 2 – 1 = 117), maka diperoleh F tabel = 3,074. Hasil uji – F dapat dilihat seperti pada tabel 7

Tabel 7
Hasil Uji – F

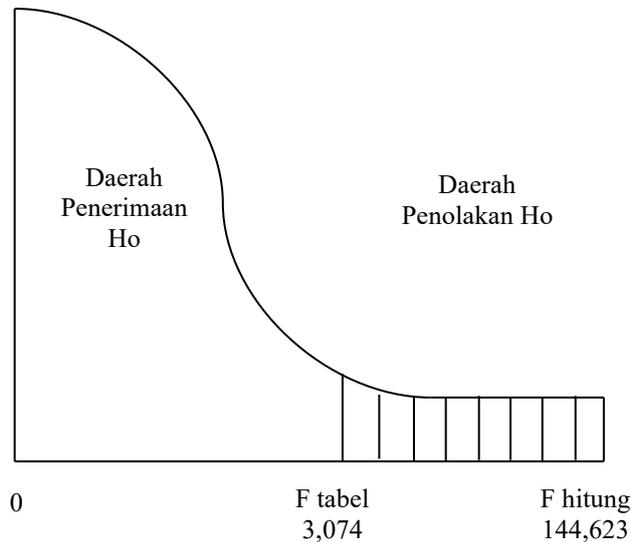
Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333,476	2	166,738	144,623	,000 ^b

Residual	134,891	117	1,153		
Total	468,367	119			
a. Dependent Variable: Employee Engagement					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance					

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan dari hasil uji – F maka dapat dilakukan pengujian seperti pada gambar berikut :



Gambar 4. Grafik Uji – F: Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2023

Hasil F hitung = 144,623 lebih besar F tabel = 3,074 dengan sig. 0,000 < 0,05, maka *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* secara simultan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat *work life balance* yaitu para guru bisa lebih mendapatkan kesempatan untuk tetap menjalankan pekerjaan tetapi juga bisa menjalankan kegiatan di luar pekerjaan tanpa mengganggu pekerjaan dijalani dan ditambah dengan kepuasan kerja yaitu puas akan kompensasi, sistem kerja dan kondisi kerja berupa dukungan dari sesama rekan kerja maka hal ini akan semakin meningkatkan *employee engagement* guru SMK swasta di Kota Salatiga.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

a. Hasil Koefisien Determinasi *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil koefisien determinasi *work life balance* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat di tabel

8

Tabel 8

Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,701	1,074

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,701. Hasil ini dapat diartikan bahwa *work life balance* mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 70,1% ($0,701 \times 100\%$), sedangkan sebesar 29,9% ($100\% - 70,1\%$) kepuasan kerja dijelaskan variabel lain di luar *work life balance*.

b. Hasil Koefisien Determinasi *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Hasil koefisien determinasi *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* dapat dilihat di tabel 9

Tabel 9

Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,712	,707	1,074

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

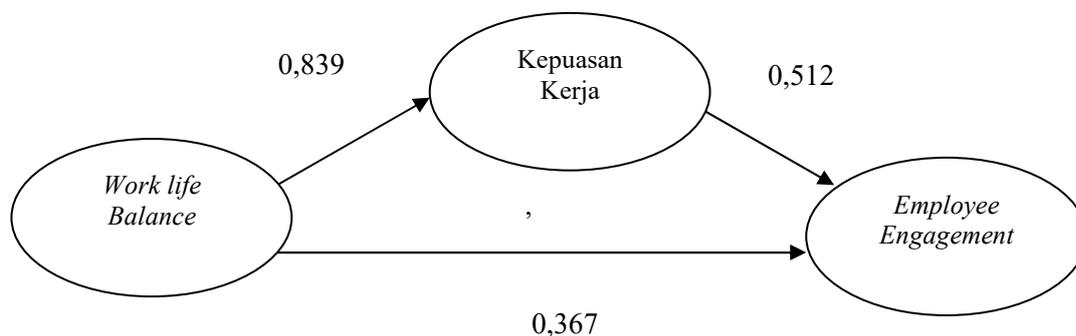
Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,707. Hasil ini dapat diartikan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan *employee engagement* sebesar 70,7% ($0,707 \times 100\%$), sedangkan sebesar 29,3 ($100\% - 70,7\%$) *employee engagement* dijelaskan variabel lain di luar *work life balance* dan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Uji Efek Mediasi

Uji efek mediasi digunakan untuk membuktikan apakah variabel kepuasan kerja menjadi variabel yang mediasi *work life balance* terhadap *employee engagement*. Analisis dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficients* dan dapat dibuat analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 5. Analisis Jalur *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan dari gambar analisis jalur maka dapat dilakukan uji mediasi sebagai berikut :

a) Pengaruh langsung *work life balance* terhadap *employee engagement* sebesar 0,367.

- b) Pengaruh tidak langsung dapat dibuat perhitungan yaitu, pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,839, kemudian kepuasan kerja terhadap *employee engagement* sebesar 0,512. Dengan demikian pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar $0,839 \times 0,512 = 0,430$.
- c) Pengaruh total *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar $0,367 + 0,430 = 0,797$.

Hasil uji efek mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar (0,430) dibanding pengaruh langsung *work life balance* terhadap *employee engagement* (0,367) sehingga *work life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat diartikan dengan adanya peningkatan *work life balance* yaitu ada keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas lain di luar pekerjaan seperti aktivitas bersama keluarga maka hal ini akan semakin meningkatkan kepuasan para guru, karena waktu yang digunakan tidak hanya fokus untuk bekerja tetapi mendapatkan waktu untuk melakukan kegiatan lain yang bisa menyegarkan pikiran dan memenuhi berbagai aktivitas sesuai keinginan hati, sehingga hal ini yang semakin meningkatkan *employee engagement* yaitu siap untuk diberdayakan secara maksimal untuk menjalankan tugas sebagai seorang guru, sebagai timbal balik karena pekerjaan dijalani telah memberi kenyamanan bagi para guru tersebut yaitu mendapatkan keseimbangan antara bekerja dan keluarga.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian mengenai peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* pada Guru SMK Kota Salatiga dimana ketiga sekolah tersebut adalah SMK PGRI 2, SMK Muhammadiyah dan SMK Saraswati, dapat diambil kesimpulan adalah hasil uji efek mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar dibanding pengaruh langsung *work life balance* terhadap *employee engagement* sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap *employee engagement* Guru SMK Kota Salatiga.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, maka saran yang disampaikan adalah sebagai berikut :

1. *Work life balance* sebaiknya lebih ditingkatkan dengan pihak sekolah memberi kesempatan kepada para guru agar bisa membagi waktu antara pekerjaan, keluarga serta aktivitas lain, yaitu dengan tidak terlalu sering melakukan kegiatan tambahan di waktu libur atau di luar hari mengajar guru. Sementara para guru sendiri sebaiknya juga memaksimalkan jam kerja untuk menyelesaikan tugas agar tidak pulang lebih lambat yang bisa mengurangi waktu untuk keluarga, maupun kegiatan sosial.
2. SMK Swasta di Kota Salatiga sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan gaji kepada para guru melalui pemberian insentif, bonus, maupun berbagai tunjangan agar kepuasan kerja para guru SMK Swasta di Kota Salatiga semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Asjari, S. N., & Gunawan, A. W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Internal Communication Dan Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Mediasi. *Journal Transformation of Mandalika*, 2(3), 168–190.

- Batubara, A. F., & Rahman, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Generasi Milenial di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 54–62. <https://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki/article/view/684>
- Benu, F. L., & Benu, A. S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Prenada Media Group.
- Faldesiani, R. (2018). Analisis Work Values Dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Pt. Kimia Farma Di Bandung. *Jurnal MANAJERIAL*, 3(5), 171–187. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.41167>
- Handoko, A. T., Sumowo, S., & Rozzaid, Y. (2017). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2(2), 168 – 179.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (13th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Martini, Proborini, E., & Noor, G. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Bagian Quality Control PT. Sejahtera Utama Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 189–200. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Muliana, & Rahmi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Di Aceh Timur. *Jurnal Studi Pemikiran, Riset Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 7(2), 195–208.
- Nabilah, N. J., & Setiani. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(2), 176–190.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Kepribadian , Work-Life Balance , dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 315–323. journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/9684
- Octorini, A. C. N., Trirahayu, D., & Nisa, C. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 40–55.
- Prafitriandini, I., Maarif, M. S., & Zulfainarni, N. (2022). Efektivitas Sistem Kerja di Rumah Dalam Mendukung Work-Life Balance, Employee Engagement dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 575–587. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.575>
- Putri, S. A. P., Zellawati, A., & Setasari, P. (2022). Employee Engagement Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Image*, 02(5), 62–77.
- Retnowati, A. N., & Baruch, D. (2019). Pengaruh Work Life Balance Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Divisi Mirai + PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung. *Jurnal E-Profit*, 1(1), 11–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Salemba Empat.
- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Tabroni. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT. Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ekobisman*, 5(2), 88–108.

Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60 – 77.

Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.

Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik* (1st ed.). Gava Media.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi* (1st ed.). Andi.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia.

Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). Employee Performance Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2620–2627.

Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi* (3rd ed.). PT. RajaGrafindo Persada.

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>