


Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan

Novita Syamsul Muchtar¹, Rahmisyari², Marten Puyo³
^{1,2,3}Universitas Ichsan Gorontalo

Email: Persadalestari01@gmail.com², marten.puyo@unisan.ac.id³

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received Dec 02, 2025 Revised Dec 17, 2025 Accepted Dec 23, 2025</p> <p>Keywords: Work-Life Balance Employee Engagement Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara <i>Work-Life Balance</i> (WLB) dan <i>Employee Engagement</i> (EE), dengan fokus pada peran krusial Kepuasan Kerja (KK) sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan pada karyawan Paris Department Store yang bergerak di sektor ritel bertekanan tinggi.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan sampel 75 karyawan, data diolah menggunakan <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM). Fokus analisis adalah pada kekuatan prediksi langsung dan efek interaksi model struktural. Hasil menunjukkan tiga temuan utama: Pertama, WLB memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Employee Engagement. Kedua, KK terbukti menjadi prediktor yang paling dominan bagi Employee Engagement (koefisien = 0.732). Ketiga, Kepuasan Kerja secara signifikan memoderasi dan memperkuat hubungan WLB terhadap Employee Engagement (koefisien interaksi = 0.291), menegaskan efek sinergis. Model ini memiliki daya prediksi EE sebesar 79.2% (R^2).</p> <p style="text-align: center;"><i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i></p> <div style="text-align: right;">  </div>

1. PENDAHULUAN

Dalam Lingkungan bisnis kontemporer yang ditandai oleh persaingan global yang intens, Sumber Daya Manusia (SDM) telah bergeser dari sekadar faktor biaya menjadi aset strategis utama dalam organisasi. Keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan sangat bergantung pada kualitas, motivasi, dan terutama, tingkat *Employee Engagement* (EE) karyawannya. EE, yang mencakup dedikasi, vitalitas, dan absorpsi, merupakan indikator kunci kinerja, produktivitas, dan retensi karyawan (Schaufeli et al., 2002).

Pencapaian EE yang tinggi dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah *Work-Life Balance* (WLB) dan Kepuasan Kerja (KK). WLB merujuk pada keseimbangan yang dirasakan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang merupakan sumber daya penting bagi kesejahteraan psikologis. Sementara itu, Kepuasan Kerja adalah evaluasi afektif dan kognitif positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pada sektor ritel, seperti Paris Department Store, tuntutan jam kerja yang panjang dan interaksi pelanggan yang intensif menjadikan isu WLB dan KK sangat krusial dalam menjaga EE.

Meskipun hubungan antara WLB dan EE, serta KK dan EE, telah banyak diteliti, penelitian yang secara eksplisit menguji **peran moderasi** Kepuasan Kerja dalam memperkuat hubungan WLB terhadap EE masih relatif terbatas, terutama dalam konteks ritel Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara empiris model struktural yang mengintegrasikan ketiga variabel ini. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan menguji: (1) pengaruh WLB terhadap EE, (2) pengaruh KK terhadap EE, dan (3) peran moderasi KK dalam hubungan WLB terhadap EE

2. LANDASAN TEORI

Landasan Teori WLB dan hipotesis

Hubungan positif antara WLB dan EE didukung oleh Model *Job Demands-Resources* (JD-R). WLB di sini berfungsi sebagai Sumber Daya Kerja (*Job Resource*) yang disediakan oleh organisasi (seperti fleksibilitas jadwal atau dukungan atasan). Ketersediaan sumber daya ini mengaktifkan **jalur motivasi**, mengurangi stres, dan meningkatkan energi psikologis, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan Vitalitas dan Dedikasi (*Employee Engagement*) (Bakker & Demerouti, 2017).

H1: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement

Landasan Teori Kepuasan Kerja dan Hipotesis (H2)

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* dijelaskan secara kuat melalui Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory* / SET). Kepuasan Kerja (yaitu kompensasi, dukungan, dan perlakuan yang adil) dianggap sebagai imbalan positif yang diberikan organisasi. Berdasarkan prinsip timbal balik, karyawan yang merasa puas akan membalas kebaikan tersebut dengan sikap positif dan keterikatan emosional yang tinggi, yaitu *Employee Engagement* (Judge et al., 2001).

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Employee Engagement

Landasan Teori Moderasi dan hipotesis (H3)

Hipotesis moderasi dibentuk berdasarkan **Teori Batas** (*Boundary Theory*) dan prinsip *enhancement*. Dihipotesiskan bahwa Kepuasan Kerja bertindak sebagai katalis yang mengoptimalkan dampak WLB. WLB akan memiliki dampak positif yang maksimal terhadap EE hanya ketika Kepuasan Kerja sudah tinggi. Tanpa Kepuasan Kerja yang memadai, manfaat motivasi dari WLB mungkin akan melemah atau diabaikan (Afthanorhan et al., 2020).

H3: Kepuasan Kerja memoderasi Work Life Balance terhadap Employee Engagement

3. METODE PENELITIAN

Desain dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif. Populasi adalah seluruh karyawan Paris Department Store. Sampel diambil sebanyak **75 responden** menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel ini memadai untuk analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian.

Instrumen dan Analisis Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 5 poin. WLB diukur melalui dimensi keseimbangan waktu dan dukungan organisasi; EE diukur menggunakan adaptasi skala UWES (Vitalitas, Dedikasi, Absorpsi); dan KK diukur mencakup aspek gaji, atasan, dan lingkungan kerja. Data dianalisis menggunakan **SEM-PLS** dengan perangkat lunak **SmartPLS**, termasuk pengujian *Outer Model* (Validitas Konvergen, Reliabilitas) dan *Inner Model* (R-Square dan *Bootstrapping* untuk uji hipotesis).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran dan Deskriptif

Hasil uji validitas konvergen ($AVE > 0.50$) dan reliabilitas komposit ($CR > 0.70$) **terpenuhi** untuk semua variabel (WLB, KK, EE), menegaskan instrumen valid dan reliabel. Secara deskriptif, ketiga variabel menunjukkan tingkat persepsi yang sangat tinggi (WLB = 4.498, KK = 4.449, EE = 4.445), mengindikasikan kondisi SDM yang sangat positif di Paris SuperStore Kota Kotamobagu

Model Struktural dan R-Square

Model struktural memiliki daya prediksi yang **sangat kuat**, dibuktikan dengan nilai R^2 untuk *Employee Engagement* sebesar **0.792**. Angka ini menunjukkan bahwa **79.2%** variasi dalam *Employee Engagement* dijelaskan secara kolektif oleh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan efek interaksinya.

Model Struktural dan R-Square Model struktural memiliki daya prediksi yang sangat kuat, dibuktikan dengan nilai R^2 untuk *Employee Engagement* sebesar 0.792. Angka ini menunjukkan bahwa 79.2% variasi dalam *Employee Engagement* dijelaskan secara kolektif oleh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan efek interaksinya.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Koefisien (Original sample)	P Value	Keterangan
H1	WLB \rightarrow EE	0,184	0,036	Diterima

H2	KK → EE	0,732	0,000	Diterima
H3	KK mod WLB EE	0,291	0,004	Diterima

Pembahasan

Penerimaan Hipotesis 1 : *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagemen* dan H2 Kepuasan kerja terhadap *Employee Engagemen* menegaskan bahwa *Work Life Balance* dan KK adalah prediktor penting bagi *Employee Engagemen*. Koefisien jalur yang sangat tinggi pada H2: 0.732 menggarisbawahi bahwa Kepuasan Kerja adalah pendorong utama *Employee Engagement* pada Paris Department Store, sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial. Karyawan membalas perlakuan adil dan kompensasi yang memuaskan dengan tingkat dedikasi yang superior. Sementara itu, pengaruh WLB (H1), yang signifikan namun lebih kecil 0.184, mengkonfirmasi *Work Life Balance* sebagai sumber daya penting (JD-R Model).

Penerimaan Hipotesis 3 adalah temuan kunci penelitian. Efek moderasi yang positif Koefisien Interaksi = 0.291) membuktikan bahwa Kepuasan Kerja bertindak sebagai katalis yang memperkuat dampak *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti bahwa manfaat *Work Life Balance* terhadap keterlibatan hanya akan optimal jika karyawan telah puas dengan aspek pekerjaan itu sendiri. Secara praktis, investasi pada *Work Life Balance* akan menghasilkan *return* maksimal pada *Employee Engagement* hanya jika fondasi Kepuasan Kerja (gaji, atasan, lingkungan) telah stabil dan kokoh.

Implikasi Teoritis dan Manajerial

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur dengan mengintegrasikan ketiga konstruk dalam model moderasi yang kuat. Secara manajerial, Paris Department Store disarankan untuk mengadopsi **strategi SDM terintegrasi**. Kebijakan *Work Life Balance* harus dirancang secara sinergis dengan sistem kompensasi dan pengakuan yang adil. Upaya peningkatan EE harus diprioritaskan pada perbaikan Kepuasan Kerja terlebih dahulu, dan kemudian menggunakan WLB sebagai alat penguat motivasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara ringkas, penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah faktor yang paling krusial, tidak hanya sebagai prediktor langsung terkuat bagi *Employee Engagement*, tetapi juga sebagai moderator yang efektif yang meningkatkan potensi *Work-Life Balance* dalam mendorong *Employee Engagement*. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menguji variabel konsekuensi dari *Employee Engagement* (seperti kinerja dan niat berpindah kerja) dan mengeksplorasi variabel moderasi atau mediasi lain dalam konteks ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afthanorhan, A., Almashaqbeh, I. U., Salleh, F., & Ghazali, P. L. (2020). *The effect of work-life balance on employee engagement: The mediating role of job satisfaction*. Management Science Letters, 10(14), 3397-3404.
- [2] **Bakker, A. B., & Demerouti, E.** (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285.
- [3] **Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K.** (2001). *The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review*. Psychological Bulletin, 127(3), 376–407.
- [4] **Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B.** (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies, 3(1), 71–92.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN