



Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara IV

Nabila Addiva Anggia Putri Daulay¹, Ainun Mardhiyah², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 Maret 2025
Revised: 27 Maret 2025
Accepted: 04 April 2025

Di era persaingan bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target finansial, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator kunci dalam menilai kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV. Pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV dengan sampel berjumlah 78 orang dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi serta diolah melalui *Software SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, nilai t_{hitung} sebesar $4,956 > 1,992$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi yang positif sebesar $0,654$. *Employee Engagement* berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,603 > 1,992$ dengan signifikansi $0,011 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi yang positif sebesar $0,347$. Pada pengujian simultan variabel *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan dengan tingkat pengaruh sebesar $39,3\%$, sedangkan $60,7\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Employee Engagement, Kepuasan Kerja*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Daulay, N. A., Mardhiyah, A., & Siregar, O. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.C), 147-157. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10188>

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator kunci dalam menilai kesejahteraan karyawan. Pegawai yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan karyawan (Zahra & Siregar, 2023). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Wijayati *et al* (2020) mendeskripsikan kepuasan kerja ialah wujud dari perasaan karyawan yang muncul akibat faktor-faktor yang berhubungan antara pekerjaan, kebutuhan materi dan psikologis. Menurut Habibah & Siregar (2023), Apabila seorang pekerja mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menuntaskan pekerjaannya. Indikator

kepuasan kerja indikator kepuasan kerja menurut Luthans (Setiono dan Sustiyatik, 2020) antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Menggambarkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan harapan dan kemampuannya, serta memberikan rasa pencapaian.

2. Gaji

Mengacu pada persepsi karyawan mengenai kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan tanggung jawab dan beban pekerjaannya, serta sejauh mana gaji tersebut memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Promosi

Menunjukkan peluang karyawan untuk mengembangkan diri dan berkarier dalam organisasi, termasuk kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

4. Supervisi atasan

Menggambarkan persepsi karyawan tentang kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan, dukungan, dan feedback yang konstruktif terhadap pekerjaannya.

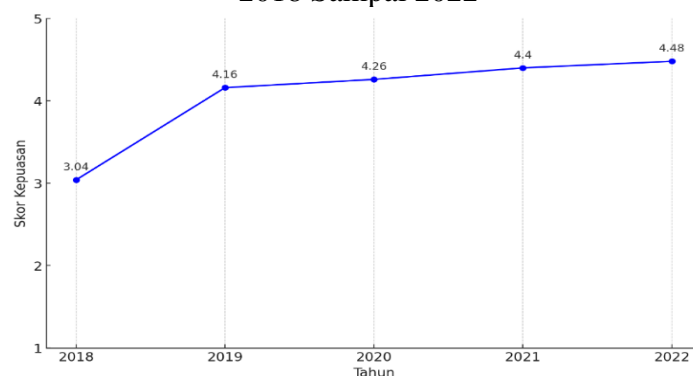
5. Rekan kerja

Menyangkut hubungan interpersonal antara karyawan dengan koleganya di tempat kerja. Hal ini mencakup bagaimana rekan kerja memberikan dukungan, kerjasama, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

PT Perkebunan Nusantara IV, juga dikenal sebagai PTPN IV, adalah anak perusahaan perseroan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkantor pusat di Jl. Letjen Suprpto, Medan, yang berperan sebagai pusat pengendalian semua kegiatan operasional perusahaan. PT Perkebunan Nusantara IV bergerak dalam bidang usaha pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan teh dan kelapa sawit.

Sebagai salah satu entitas bisnis terkemuka di sektor perkebunan Indonesia, PTPN IV memahami pentingnya aspek kepuasan kerja karyawan. Dengan mengusung *tagline* "Perusahaan Sehat, Karyawan Sejahtera" tentunya ini menunjukkan bahwa PTPN IV memiliki komitmen terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawannya. Guna menjaga komitmen tersebut, setiap tahun PTPN IV melakukan survei internal terhadap seluruh karyawannya untuk mengukur tingkat kepuasan kerja mereka.

Gambar 1. Data Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV dari Tahun 2018 Sampai 2022



Sumber: Laporan Tahunan PTPN IV (2023)

Berdasarkan data pada Gambar 1, terdapat fenomena meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan dari tahun 2018 hingga 2022. Dengan menggunakan rentang skala 1 sampai dengan 5, terlihat adanya peningkatan signifikan dalam tingkat kepuasan

kerja karyawan setiap tahunnya. Skor kepuasan meningkat dari 3.04 pada tahun 2018 menjadi 4.48 pada tahun 2022. Hal ini mengindikasikan bahwa PTPN IV telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan.

Indeks kepuasan kerja juga dapat diukur dari tingkat *turnover* karyawan, perasaan tidak puas dalam bekerja dapat meningkatkan rencana karyawan untuk berhenti bekerja yang akan mengarah pada keinginan untuk keluar dari perusahaan dan menemukan pekerjaan yang lebih baik (Mawadati dan Saputra, 2020). Jika kepuasan kerja karyawan sudah terjamin atau karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover* di suatu perusahaan, begitupun sebaliknya (Antari, 2019).

Tabel 1. Data Karyawan *In/Out* Kantor Direksi PTPN IV dari Tahun 2019 Sampai 2022

Keterangan	2019	2020	2021	2022
Masuk	0	7	0	2
Pensiun	33	31	24	27
<i>Resign</i>	3	3	3	2

Sumber: Data Internal Perusahaan PTPN IV (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1 menunjukkan jumlah *turn over* karyawan di kantor direksi PT Perkebunan Nusantara IV yang rendah setiap tahunnya. Stabilitas dalam jumlah *turnover* tersebut dapat mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan. Selanjutnya terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satu faktor tersebut ialah *work life balance*. Menurut Kurnia dan Widigdo (Jamillah *et al*, 2023) *work life balance* dimaknai sebagai keseimbangan antara menjalani kehidupan pribadi dan pekerjaan setiap orang dengan tanggung jawab yang seimbang diantara keduanya. Sedangkan menurut Matakena *et al* (2023), *work life balance* mengacu pada keadaan di mana individu dapat mengatur dan mengalokasikan tanggung jawab mereka antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan komitmen lainnya, dan komitmen lainnya tanpa menciptakan konflik antara kehidupan keluarga dan karier. Menurut McDonald dan Bradley (Anggreni dan Budiani, 2021) terdapat beberapa indikator *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu

Merujuk pada bagaimana seorang karyawan mampu mengalokasikan waktu yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya, sehingga kedua aspek ini mendapatkan perhatian yang setara.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Mengacu pada kesetaraan keterlibatan seseorang dalam menjalankan peran di tempat kerja dan kehidupan pribadinya, memastikan bahwa ia sama-sama terlibat dan berkomitmen dalam kedua peran tersebut.

3. Keseimbangan Kepuasan

Menunjukkan tingkat kepuasan seorang karyawan yang sebanding antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, di mana karyawan merasa puas dengan pencapaian dan kontribusinya di kedua area tersebut.

Untuk mengetahui persepsi karyawan terkait *work life balance*, peneliti melakukan pra penelitian kepada karyawan PTPN IV. Berdasarkan pra penelitian, diketahui bahwa jam kerja standar bagi karyawan adalah 8 jam sehari, namun karena adanya *deadline* tugas seringkali mereka harus bekerja lebih dari 8 jam sehari. Hal ini menyebabkan mereka harus menggunakan jam lembur dan cenderung membawa pekerjaan atau tugas ke rumah.

Selain *work life balance*, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *employee engagement*. Menurut Kahn (Muhdini, 2020) *employee engagement* merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja menunjukkan karakteristik seperti semangat, yang mencakup energi fisik dan mental, kemauan untuk mengerahkan usaha, serta ketahanan dalam menghadapi kesulitan (Siahaan *et al*, 2023). Menurut Schaufeli dan Bakker (Muhdini, 2020) terdapat beberapa indikator *employee engagement*, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat kerja)

Menggambarkan tingkat semangat dan ketahanan mental karyawan ketika menjalankan pekerjaannya. Ini mencakup perasaan semangat untuk menyelesaikan sesuatu dengan sebaik-baiknya, meskipun menghadapi tantangan atau kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication mengacu pada keterlibatan, kebanggaan dan komitmen seseorang dalam pekerjaan. Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan memiliki rasa komitmen, serta kebanggaan terhadap pekerjaan.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Absorption merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Apabila seorang karyawan *engaged*, mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji, tetapi juga karena mereka menikmati pekerjaan tersebut dan merasa bahwa kontribusi mereka memiliki makna yang signifikan bagi perusahaan. Karyawan yang *engaged* cenderung merasakan pekerjaan mereka sebagai lebih bermakna dan memuaskan. Untuk mengetahui persepsi karyawan terkait *employee engagement*, peneliti melakukan pra penelitian kepada karyawan PTPN IV. Berdasarkan pra penelitian, diketahui bahwa bahwa peluang untuk pengembangan karir yang terbatas, terutama bagi mereka yang terlibat dalam tugas-tugas monoton. Hal ini mengakibatkan rasa jenuh, kurangnya antusiasme, dan semangat dalam mengerjakan tugas sehari-hari yang dianggap cenderung monoton.

Berdasarkan uraian fenomena di atas menjadi motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV".

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV dengan sampel berjumlah 78 orang dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik.

Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 61,5%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 31-35 tahun sebanyak 37,2% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 83,3%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang 4-8 tahun sebanyak 53,8%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.816		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Employee Engagement* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.789		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	78	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	78
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

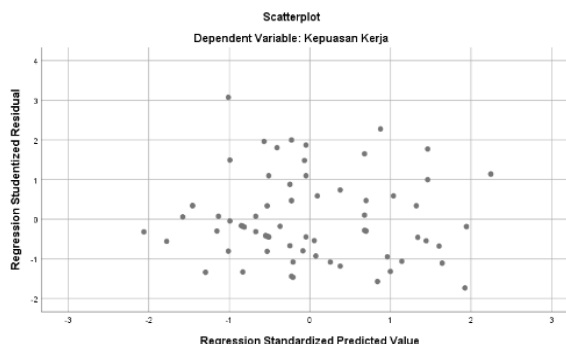
Tabel 6. Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Work Life Balance</i>	0.817	1.223
<i>Employee Engagement</i>	0.817	1.223

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.102	3.571		4.789	0.000
	<i>Work Life Balance</i>	0.654	0.132	0.487	4.956	0.000
	<i>Employee Engagement</i>	0.347	0.133	0.256	2.603	0.011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 17,102 + 0,654X_1 + 0,347X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 17,102 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu *Work Life Balance* (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) bernilai 0 (nol), maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah 17,102.
2. Koefisien regresi *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,654 artinya setiap kenaikan nilai X_1 sebesar 1 satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,654. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *Work Life Balance* (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi *Employee Engagement* (X_2) sebesar 0,347 artinya setiap kenaikan nilai X_2 sebesar 1 satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,347. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara *Employee Engagement* (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *Work Life Balance* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4,956 > 1,992$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,654. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima.
2. Pada variabel *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $2,603 > 1,992$ dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,347. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh secara

signifikan dan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima.

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.153	2	180.077	25.913	.000 ^b
	Residual	521.193	75	6.949		
	Total	881.345	77			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant): <i>Employee Engagement, Work Life Balance</i>						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $25,913 > 3,12$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Angka 25,913 ini menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen (*Work Life Balance* dan *Employee Engagement*) bisa menjelaskan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan sangat signifikan, artinya model tersebut sangat baik dalam menjelaskan pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut maka H_{a3} diterima.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,693 ^a	0,409	0,393	2,63614
a. Predictors: (Constant): <i>Employee Engagement, Work Life Balance</i>				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,693, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 69,3% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat, jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,393 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 39,3% sedangkan 60,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Work-life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, sehingga mereka tidak merasa terbebani oleh pekerjaan dan dapat menjaga kesejahteraan fisik dan mental. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki cukup waktu dan energi untuk memenuhi tanggung jawab pribadi tanpa mengorbankan kinerja di tempat kerja, tingkat stres mereka berkurang, dan kepuasan kerja meningkat. Karyawan yang memiliki *work-life balance*

yang sehat cenderung lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih loyal kepada organisasi, karena mereka merasa bahwa perusahaan menghargai kehidupan pribadi mereka dan tidak memaksakan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Employee engagement adalah sejauh mana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan yang memiliki engagement tinggi merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta memiliki kesempatan untuk berkembang. Keterlibatan ini membuat karyawan merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa mereka berkontribusi pada kesuksesan organisasi, mereka cenderung lebih puas, lebih produktif, dan lebih bersemangat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Jika *work-life balance* dan *employee engagement* terpenuhi, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka mengganggu kehidupan pribadi atau jika mereka merasa tidak terlibat dan tidak dihargai, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan risiko *turnover*. Karyawan yang tidak puas mungkin mulai mencari peluang di tempat lain, yang dapat mengakibatkan kehilangan bakat bagi organisasi.

Dengan demikian, *work-life balance* dan *employee engagement* adalah dua faktor yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendorong keterlibatan karyawan, akan lebih mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel *work life balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_{a1}). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* menjadi salah satu alasan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan merasa puas dengan pekerjaannya.
2. Variabel *employee engagement* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian (H_{a2}). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* menjadi salah satu alasan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Variabel bebas yakni *work life balance* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,693, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 69,3% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat, jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,393 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 39,3% sedangkan 60,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini, sehingga hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek*. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8(8), 130-141.
- Antari, N. L. S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali)*. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 31-37.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja freelance generasi millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 41-48.
- Jamillah, K., et al. (2023). *Work Life Balance, Self Efficacy, Employee Engagement Dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Matakena, S., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2024). EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE:(Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 3(2), 283-294.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020) "Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan." FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Vol. 22. No. 1.
- Muhdini, B. (2020). *Konsep Employee Engagement dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan*. Kuningan: Goresan Pena Kuningan.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
- Siahaan, J., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2023). THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE:(Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office). *JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES*, 3(1), 95-106.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.

- Wijayati, D. T. (2020). *Emotional Intelligence, Work Family Conflict, and Job Satisfaction on Junior High School Teacher's Performance*. *International Journal of Higher Education*, 9(1). 179-188.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.