

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIT *BUILDING MANAGEMENT* PT. TELKOM PROPERTY REGIONAL VII MAKASSAR**

**Muh Rian Husen<sup>\*1</sup>, Anshar Daud<sup>2</sup>, Ahmad Firman<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:**<sup>\*</sup>husenrianmuh@gmail.com, <sup>2</sup>anshar.daud@gmail.com, <sup>3</sup>a\_firman25@yahoo.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1) pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan, 2). pengaruh Employee Enggement terhadap Kepuasan Kerja, 3) pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan, 4) pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja, 5) pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 6) Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Employee Engagement dengan Kinerja Karyawan pada unit Building Management PT. Telkom Property Regional VII Makassar , 7) Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Work Life Balance dengan Kinerja Karyawan pada unit Building management PT. Telkom Property Regional VII Makassar.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel teknik purposive sampling. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner terkait Employee Engagement dan Work Life Balance ,Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja kepada 70 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi dengan Variabel Intervening menggunakan aplikasi Smart PLS.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) Employee Engagement berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ,2) Employee Enggement berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, 3) Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, 4) Work Life Balance Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, 5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, 6) Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Employee Engagement dengan Kinerja Karyawan pada unit Building Manajement PT. Telkom Property Regional VII Makassar, 7) Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Work Life Balance dengan Kinerja Karyawan pada unit Building Management PT. Telkom Property Regional VII Makassar.

**Kata Kunci:** Employee Engagement, Work Life Blance, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether: 1) the effect of Employee Engagement on Employee Performance, 2). Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction, 3) Effect of Work Life Balance on Employee Performance, 4) Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction, 5) Effect of Job Satisfaction on Employee Performance, 6) Job Satisfaction can mediate the relationship between Employee Engagement and Employee Performance at PT. Telkom Property Regional VII Makassar , 7) Job Satisfaction can mediate the relationship between Work Life Balance and Employee Performance in the Building management unit of PT. Telkom Property Regional VII Makassar. Sampling technique using sampling purposive sampling. Data was obtained by distributing questionnaires related to Employee Engagement and Work Life Balance, Employee Performance and Job Satisfaction to 70 respondents. The data analysis technique in this study is regression with Intervening Variables using the Smart PLS application.*

*The results show that 1) Employee Engagement has an effect on Employee Performance, 2) Employee Engagement has an effect on Job Satisfaction, 3) Work Life Balance has an effect on Employee Performance, 4) Work Life Balance has an effect on Job Satisfaction, 5) Job Satisfaction has an effect on Employee Performance , 6) Job Satisfaction can mediate the relationship between Employee Engagement and Employee Performance in the Building Management unit of PT. Telkom Property Regional VII Makassar, 7) Job Satisfaction can mediate the relationship between Work Life Balance and Employee Performance in the Building*

*Management unit of PT. Telkom Property Regional VII Makassar.*

**Keywords:** *Employee Engagement, Work Life Balance, Employee Performance, Job Satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan, menurut (Kaehler & Grundei, 2019), PT. Telkom Property dalam menunjang kinerja karyawan, Standar layanan yang diberikan dari sisi Sumber Daya Manusia, ditingkatkan melalui program Birawa. Melalui Program ini diharapkan tenaga-tenaga yang berhubungan langsung dengan aktivitas *Building Management* dan *Security Service* memiliki disiplin, kondisi fisik, mental dan spiritual yang baik serta kemampuan profesional untuk setiap bidang pekerjaan dalam membantu pengembangan perusahaan, PT. Telkom Property setiap tahunnya memberi pelatihan skill training kepada karyawannya, mengadakan kegiatan bersama *gathering* 1 tahun sekali, mengadakan pertandingan olah raga antara divisi,

Upaya tersebut bisa diartikan sebagai cara yang dilakukan perusahaan untuk membuat karyawan merasa senang, terlibat, merasa bangga dan merasakan hal-hal positif selama bekerja di perusahaan, Dewasa ini *Employee engagement* (keterikatan karyawan) menjadi perhatian utama bagi pemimpin organisasi atau perusahaan. Menurut Conference Board dalam Wibrayani (2012:10) *Engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya. Menurut (Lumunon et al 2019) *work life balance* adalah sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Sejalan (Frame & Hartog, 2003; Siregar, 2018) *Work life balance* adalah tingkat dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan.

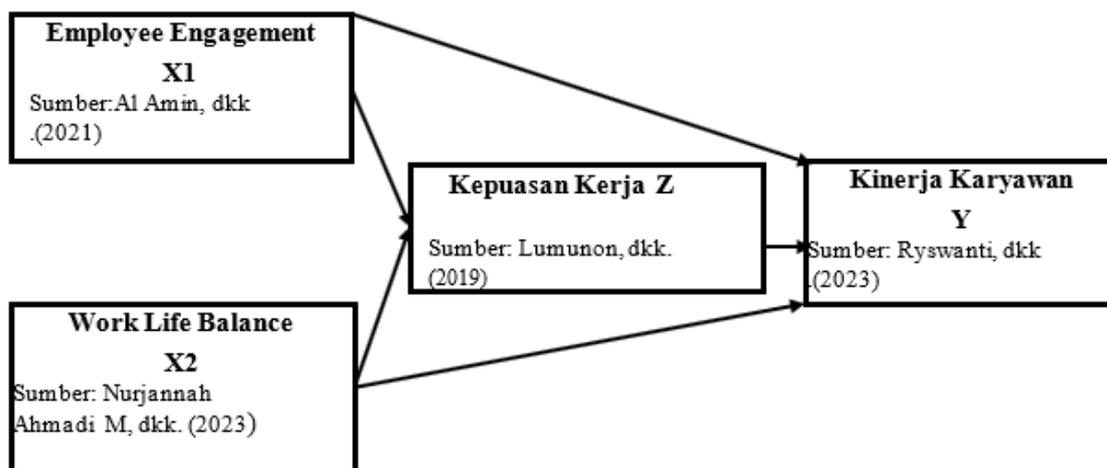
Menurut Mangkunegara (2017, hal.67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Pengamatan fenomena dimana terlihat sepanjang tahun 2021, masih kurangnya sikap disiplin karyawan, yang di nilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di antaranya, karyawan tidak absen datang, karyawan tidak absen pulang, masih ada karyawan yang mangkir, karyawan yang sakit tanpa surat keterangan dokter, dan masih terlihat karyawan yang terlambat datang bekerja; menggunakan waktu kerja untuk urusan pribadi, Penyelesaian pekerjaan yang mengulur-ulur waktu mengakibatkan pekerjaan tidak di selesaikan tepat waktu, sehingga target pekerjaan yang telah ditetapkan tidak tercapai, hal tersebut berdampak terhadap proses bisnis perusahaan, terutama untuk beberapa divisi yang berhubungan langsung dengan customer atau tenant, dimana pekerjaan tidak tepat waktu bisa mengakibatkan complain dari tenant,

Hal-hal tersebut perlu menjadi perhatian, karena karyawan juga merupakan pihak langsung dalam proses bisnis dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu perlu kajian lebih lanjut pada relasi pengaruh *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. pada unit *Building Management* PT. Telkom property Regional Area VII Makassar. Beberapa hasil penelitian yang terkait berhubungan antara pengaruh *employee engagement* dan kinerja

karyawan seperti yang di lakukan Eka Desyana, Jafar Sembiring (2016), Princes Grace dan Ronny H.(2016), Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) , Cintani, Noviansyah (2020). Relasi positif *employee engagement* terhadap kepuasan kerja seperti yang dilakukan Onky Dwi Setiawan, Deborah Christine.(2018), Rezky saranga (2022), Kankan Sopyan dan Eeng Ahman. (2015), Trinovela Simanjuntak dan Vera Sylvia Saragi Sitio (2021), Irfan Saefudin Rais dan Parmin.(2020). *work life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan Siti Nurwahyuni (2019), Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan.(2021), Gabriella Maretta dkk (2022), Anisa Minarika et al,(2020). Relasi positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja, Hascaya Ciptaning Herlambang,(2019), Ryan Renea dan Sari Wahyuni (2018), I Made Devan (2016), EllynEka (2021).

Kerangka konseptual Menurut Agung Widhi Kurniawan (2016) dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang di gunakan untuk menjawab rumusan masalah melalui analisis penelitian. Untuk mensolusikan masalah tersebut penulis menambahkan variabel mediasi yakni kepuasan kerja, seperti yang kita lihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Rusiadi, dkk (2017:74) Menyatakan hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya dengan menggunakan data atau informasi yang dikumpulkan melalui sampel. Dengan demikian, hipotesis dapat diartikan sebagai sebuah kesimpulan yang masih harus dibuktikan keandalannya (Validasinya). Hipotesis pada Penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. H1 : Hal ini Semakin baik nilai *engagement* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.
2. H2 : Hal ini bahwa karyawan yang *engaged* mempengaruhi kepuasan karyawan atas tugas dan pekerjaannya.
3. H3 : Hal ini semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.
4. H4 : Hal ini semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan.
5. H5 : Hal ini semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
6. H6 : *Employee engagement* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja

- karyawan melalui kepuasan kerja.
7. H7 : Work Life Balance berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Sumber data penelitian terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer, data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan pada unit *Building Management* PT. Telkom Property Regional VII Makassar. Data sekunder, adalah data pendukung yang diperoleh berupa dokumen pada unit *Building Management* PT. Telkom Property Regional VII Makassar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan Metode angket (kuesioner) Penyebaran angket kuesioner dikhususkan kepada karyawan pada unit *Building Management* PT. Telkom Property Regional VII Makassar. Dan Metode Dokumentasi Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data yang bersumber dari unit *Building Management* PT. Telkom Property Regional VII Makassar. Study Pustaka (*Library Research*) Teknik kepustakaan (*Library Research*); Yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, skripsi, tesis dan jurnal sebagai acuan penelitian terdahulu, Adapun Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*explanatory research*). Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengungkapkan suatu apa adanya.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel teknik purposive sampling dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 100 orang namun karyawan yang mengisi kuesioner hanya 70 orang sehingga dapat diambil kesimpulan sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Menurut Ghazali & Latan (2015), Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component-based structural equation modeling.

Langkah langkah analisis data menggunakan PLS

1. Model pengukuran atau outer model
2. Model Pengukuran inner model

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory, R-Square Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural.

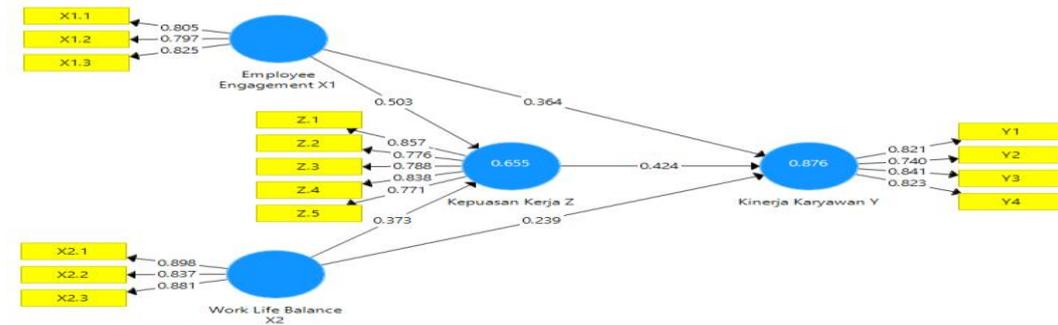
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini fokus masalah yang dijadikan permasalahan adalah pengaruh *Employee engagement* dan work life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Adapun responden yang digunakan sebanyak 100 orang dan dimana para responden telah melakukan pengisian kuesioner sebanyak 70 orang yang selanjutnya akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan jabatan.

**Analisis dan Pengujian Hipotesis**  
**Analisa Outer Model**

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:188) Outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya.

**Gambar 2. First Order Confirmatory Factor Analysis**



Menurut (Ghozali dan Latan 2015:73). Outer model dengan indikator refleksif dievaluasi dengan melalui validitas convergent, discriminant dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya.

1. Convergent Validity

**Tabel 1. Nilai Loading Factor**

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
1	X1.1	0,805	Valid
2	x1.2	0,797	Valid
3	x1.3	0,825	Valid
4	X2.1	0,898	Valid
5	X2.2	0,837	Valid
6	X2.3	0,881	Valid
7	Y1	0,821	Valid
8	Y2	0,740	Valid
9	Y3	0,841	Valid
10	Y4	0,823	Valid
11	Z.1	0,857	Valid
12	Z.2	0,776	Valid
13	Z.3	0,788	Valid
14	Z.4	0,838	Valid
15	Z.5	0,771	Valid

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Berdasarkan data tabel di atas, semua item pernyataan bernilai  $\geq 0,70$  dan dinyatakan valid.

**Tabel 2. Nilai Construct Reliability and Validity**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Employee Engagement	0,736	0,738	0,850	0,655
Work Life Balance	0,865	0,866	0,903	0,651
Kinerja Karyawan	0,821	0,822	0,882	0,652
Kepuasan Kerja	0,843	0,845	0,905	0,761

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variable berada pada nilai  $> 0,5$  dan dinyatakan valid serta nilai loading faktornya diatas 0,7.

1. Discriminant validity Menurut Ghazali dan Latan (2015:74) cara untuk menguji Discriminant validity adalah dengan melihat nilai loading factor yang harus  $> 0,7$  atau dapat dengan membandingkan akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk model. Dari hasil kalkulasi diperoleh data berikut:

**Tabel 3. Nilai Discriminant Validity**

No	Item	Empolyee Engagement	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Work Life Balance
1	X1.1	0,805	0,663	0,668	0,538
2	X1.2	0,797	0,557	0,686	0,628
3	X1.3	0,825	0,633	0,725	0,543
4	X2.1	0,594	0,583	0,720	0,898
5	X2.2	0,600	0,632	0,651	0,837
6	X2.3	0,641	0,681	0,727	0,881
7	Y1	0,695	0,761	0,821	0,556
8	Y2	0,785	0,560	0,740	0,654
9	Y3	0,673	0,765	0,841	0,586
10	Y4	0,618	0,737	0,823	0,792
11	Z.1	0,549	0,857	0,703	0,543
12	Z.2	0,621	0,776	0,724	0,614
13	Z.3	0,650	0,788	0,724	0,599
14	Z.4	0,714	0,839	0,729	0,540
15	Z.5	0,535	0,771	0,647	0,632

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Nilai ini merupakan nilai setiap indikator yang mengukur konstraknya

berkorelasi lebih tinggi dengan konstruksinya masing-masing . Hal ini menunjukkan konstruk memiliki diskriminan validitas yang baik, maka penelitian dapat dilanjutkan.

2. Composite reliability,

**Tabel 4. Composite Reliability**

No	Variabel	Composite Reliability	Status
1	Employee Engagement	0,850	Reliabel
2	Work Life Balance	0,903	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,882	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,905	Reliabel

*Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS*

Dari data di atas, terlihat bahwa semua variabel terbukti reliabel dengan nilai Composite Reliability  $\geq 0,70$ .

3. Average Variance Extracted (AVE),

**Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Status
1	Employee Engagement	0,655	Valid
2	Work Life Balance	0,651	Valid
3	Kinerja Karyawan	0,652	Valid
4	Kepuasan Kerja	0,761	Valid

*Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 bahwasannya semua variable dengan indikatornya dapat dikatakan valid dan reliabel.

4. Uji Reliabilitas cronbach alpha,

**Tabel 6. Nilai Cronbach's Alpha**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Status
1	Employee Engagement	0,736	Reliabel
2	Work Life Balance	0,865	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,821	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,843	Reliabel

*Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS*

Berdasarkan data tabel diatas hasil nilai cronbach's alpha untuk semua item variable dengan nilai cronbach's alpha  $> 0,7$  sehingga dapat dikatakan kuisisioner yang digunakan sudah reliable.

5. Uji multicollinearity

**Tabel 7. Nilai Collinearity Statistic (VIF)**

No	Item Pertanyaan	Nilai VIF	Status
1	X1.1	1,429	Valid
2	X1.2	1,452	Valid
3	X1.3	1,497	Valid
4	X2.1	2,444	Valid
5	X2.2	1,768	Valid
6	X2.3	2,137	Valid
7	Y1	1,876	Valid
8	Y2	1,439	Valid
9	Y3	1,996	Valid
10	Y4	1,797	Valid
11	Z1	3,022	Valid
12	Z2	1,761	Valid
13	Z3	1,856	Valid
14	Z4	2,659	Valid
15	Z5	1,760	Valid

*Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS*

Berdasarkan data tabel diatas terlihat bahwa nilai collinearity (VIF) menunjukan semua item pernyataan memiliki nilai dibawah angka 5. Dimana nilai  $VIF < 5$  dinyatakan terbebas dari multikolinearitas. . Dimana nilai  $VIF < 5$  dinyatakan terbebas dari multikolinearitas. Pada data diatas nilai VIF terendah sebesar 1,429 dan nilai tertinggi sebesar 3,022

**Analisa Inner model**

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory, R-Square Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model.

**Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)**

Menurut (Ghozali dan Latan,2015:81) dengan parameter jika nilai 0.02 (lemah), nilai 0.15 (sedang), dan 0.35 (kuat).

**Tabel. 8 Nilai R-Square**

No	Variabel	R <sup>2</sup>
1	Kepuasan Kerja	0,645
2	Kinerja Karyawan	0,870

*Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square variabel kepuasan

kerja sebesar 0,645, sedangkan sisanya sebesar 35,5 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai  $R^2$  pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,870, sedangkan sisanya sebesar 13 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Penilaian goodness of fit juga dapat dijelaskan melalui nilai dari nilai Q- Square. Hasil nilai Q dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

Sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,645) \times (1 - 0,870)] \\ &= 1 - (0,355 \times 0,13) \\ &= 1 - 0,046 \\ &= 0,954 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari persamaan diatas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,954. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian sebesar 95,4%. Sedangkan sisanya sebesar 4,6 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

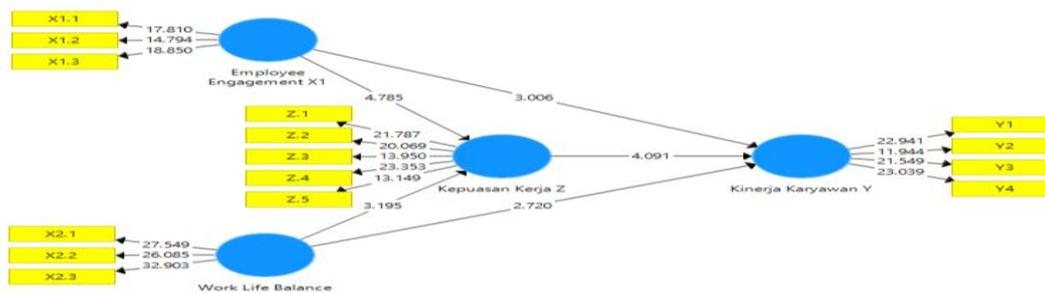
Pengujian hipotesis untuk melihat adanya signifikansi antar konstruk. Pertama, melihat signifikansi hubungan dari tabel path coefficient, Hubungan antar variabel laten dalam model penelitian ini dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien jalur (path coefficients) dan tingkat signifikansinya (P values). Apabila nilai P value < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan, yang dikorelasikan dengan nilai t-statistik dimana nilai t-statistic > t-tabel. Nilai t- statistik hasil estimasi path coefficients untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9. Hasil Path Coefficient**

No	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
1	Employee Engagement-> Kepuasan Kerja	0,503	0,523	0,105	4,785	0,000
2	Employee Engagement-> Kinerja Karyawan	0,364	0,334	0,121	3,006	0,002
3	Kepuasan Kerja-> Kinerja Karyawan	0,424	0,444	0,104	4,091	0,000
4	Work Life Balance-> Kepuasan Kerja	0,373	0,358	0,117	3,195	0,000

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Gambar 3. Jalur Nilai t (Output Bootsrapping)



Pengaruh dari pengujian pada gambar di atas yaitu pada pengaruh langsung employee engagement X1 terhadap Kepuasan kerja Z dengan nilai t- statistik sebesar 4,785 dan nilai p-value 0,000 selanjutnya pengaruh langsung Employee enggement X1 terhadap kinerja karyawan Y dengan nilai t- statistik sebesar 3,006 dan niali p- value 0,002, kemudian pengaruh langsung kepuasan kerja Z terhadap kinerja Karyawan Y dengan nilai t- statistik sebesar 4,091 dan nilai p-value 0,000, selanjutnya pengaruh langsung work life balance X2 terhadap kepuasan kerja Z dengan nilai t-statistik 3,195 dengan nilai p- value 0,000 selanjutnya pengaruh langsung work life balance X2 terhadap Kinerja karyawan Y dengan nilai t-statistik sebesar 2.720 dan nilai p-value 0.004

Tabel 10. Hasil Total Effect

No	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
1	Employee Engagement X1 -> Kepuasan Kerja Z	0,503	0,503	0,131	3,842	0,000
2	Employee Engagement X1 -> Kinerja Karyawan Y	0,577	0,569	0,100	5,768	0,000
3	Kepuasan Kerja Z -> Kinerja Karyawan Y	0,424	0,416	0,104	4,075	0,000
4	Work Life Balance X2 -> Kepuasan Kerja Z	0,373	0,380	0,136	2,750	0,004
5	Work Life Balance X2-> Kinerja Karyawan Y	0,398	0,414	0,101	3,491	0,000

Sumber: Data olah peneliti menggunakan smart PLS

Penjelasan Pengujian Hipotesis

1. Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,002 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar 3,006 > t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,364 dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,000 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar 4,785 > t tabel, dengan pengaruh sebesar

0,503 dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

3. Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,004 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar  $2,720 > t$  tabel, dengan pengaruh sebesar 0,239 dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,000 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar  $3,195 > t$  tabel, dengan pengaruh sebesar 0,373 dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,000 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar  $4,091 > t$  tabel, dengan pengaruh sebesar 0,424 dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Uji Hipotesis 6

#### VAF untuk Pengujian Hipotesis 6

Keterangan Pengaruh		Hasil Perhitungan
Pengaruh Tidak langsung =	0,748* 0,470	0,352
Pengaruh langsung =	0,876	
Pengaruh Total =	0,352 + 0,876	1,228
VAF =	0,352 / 1,228	0,287 atau 28,7%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil VAF yaitu 28,7%, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi parsial, yang berarti variabel employee engagement dapat berpengaruh secara langsung pada variabel kinerja karyawan, dan juga dapat secara tidak langsung yaitu dengan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

7. Uji Hipotesis 7

**Tabel 11. VAF untuk Pengujian Hipotesis 7**

Keterangan Pengaruh		Hasil Perhitungan
Pengaruh Tidak langsung =	0,692* 0,686	0,475
Pengaruh langsung =	0,746	
Pengaruh Total =	0,475 + 0,746	1,221
VAF =	0,475 / 1,221	0,389 atau 38,9%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil VAF yaitu 28,7%, maka dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi parsial, yang berarti variabel *Work Life Balance* dapat berpengaruh secara langsung pada variabel kinerja karyawan, dan juga dapat secara tidak langsung yaitu dengan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## PEMBAHASAN

### **H1: Hal ini semakin baik nilai *engagement* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan**

variabel *Employee Engagement* (X1) Pengaruh *Employee Engagement* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,002 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar 3,006 > t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,364, Hasil dari penelitian ini sejalan yang telah dilakukan oleh Al Amin dkk (2021) dengan judul penelitian *employee engagement* dan kinerja pegawai, suatu analisis Mediasi dengan *antecedent* kecerdasan emosional dan *servan leadership*, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. peneliti menunjukkan bahwa *employee engagement* secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dan Pernyataan ini sejalan dengan dikatakan (Robbins & Judge 2013) *employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang cukup banyak dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan.

### **H2 : Hal ini bahwa karyawan yang *engaged* mempengaruhi karyawan atas tugas dan pekerjaannya**

Selanjutnya *employee engagement* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) Hasil Berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,000 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar 4,785 > t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,503, Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penjelasan sederhana terkait kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan pertanyaan apakah yang dapat membuat seseorang mau datang untuk bekerja, apa yang membuat karyawan senang akan pekerjaannya, dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya saat ini (Gu & Siu 2019). Selanjutnya

### **H3: Hal ini semakin semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan**

*Work life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,004 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar 2,720 > t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,239, Bahwasannya *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nurjannah Ahmadi M dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan Kerja dan kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui *work life balance* pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Kemampuan membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga,

memiliki motivasi yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan keluarga dan kesempatan berkarir yang mendorong pegawai untuk giat dalam bekerja serta mereka dapat menyisihkan waktu untuk aktivitas hobi ditengah padatnya waktu bekerja dikantor.

**H4: Hal ini semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dihasilkan karyawan**

*Work Life Balance* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,000 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar 3,195 > t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,373, Hal ini memberikan makna bahwasannya *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini sejalan dilakukan oleh (Ellyn Eka 2021) *Work life balance* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

**H5: Hal ini semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan**

Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,000 sehingga nilai P-Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar 4,091 > t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,424, Hal ini memberikan makna bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H6: *Employee engagement* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan, Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil VAF yaitu 28,7%, Hasil ini memberikan makna bahwasannya kepuasan kerja memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi sebagian (partial mediation). Artinya *employee engagement* dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

**H7: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

kepuasan kerja dapat memediasi hubungan *work life balance* dengan kinerja karyawan Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil VAF yaitu 38,9%, Hasil ini memberikan makna bahwasannya kepuasan kerja memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi penuh (full mediation) .

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti terhadap 70 karyawan pada unit building management PT. Telkom Property Regional VII Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6. kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan
7. kepuasan kerja dapat memediasi penuh hubungan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS). Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Agung, Widhi, Kurniawan., Dan zarah, Puspitaningtyas. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta. Pustaka Buku. Hal 212.
- Al, Amin., Anshar, Daud., Ahmad, Firman. (2021). *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai, Suatu Analisis Mediasi dengan *antecedent* kecerdasan emosional dan *Servan Leadership*: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, Vol, 2 No.1.
- Ellyn, Eka, Et, Al. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kinerja Dan Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. Politeknik Negeri Malang: Jurnal Administrasi Dan Bisnis, Vol. 15, No. 2.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0 (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). HR Governance: A Theoretical Introduction. SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS.
- Lumunon, R.R, Sendow, G.M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Administrasi (Emba), 7(4), 4671-4680.
- Nurjannah, Ahmadi, M., Badaruddin., Anshar, Daud. (2023). Pengaruh lingkungan Kerja dan kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui *Work life balance* pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan: Cas Flow Jurnal Manajemen, Vol, 2 No.1.
- Robbins, P. S. (2013). Perilaku Oirganisasi. Jakarta. Indeks Gramedia Group.
- Ryswanti., Badaruddin., Anshar, Daud. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Pegawai dan Inovasi Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab, Bantaeng: *Sparkling Journal of Management*, Vol.1 No.3.
- Siregar, N.P.S. (2018). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Bekerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Vibrayani. (2012). Peran Transformasional Leadership terhadap Employee Engagement. UGM. Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis.