



Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi Oleh *Work-Life Balance* Pada Four Points By Sheraton Jakarta, Thamrin

Tasya Lindia Putri Ayu¹, Arif Adrian²

¹ Universitas Negeri Padang

² Universitas Negeri Padang

E-mail: tasyalindiaputriayu8@gmail.com, arif.adrian@fpp.unp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction* dimediasi oleh *work-life balance* pada four points by sheraton jakarta, thamrin. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala *likert* yang disebarakan kepada 49 karyawan hotel sebagai responden, kemudian dianalisis menggunakan *software* SmartPLS dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu *employee engagement*, *job satisfaction*, dan *work-life balance* berada dalam kategori baik. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life* dan *job satisfaction*. Selain itu, *work-life balance* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dan mampu memediasi secara parsial terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan engagement tinggi, guna mendukung kualitas hidup karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: *employee engagement*, *job satisfaction*, *work-life balance*, hotel

Abstract

This study was conducted to examine the effect of employee engagement on job satisfaction mediated by work-life balance at four points by sheraton jakarta, thamrin. This research uses a quantitative descriptive approach with a causal associative method. Data were collected through a Likert scale questionnaire distributed to 49 hotel employees as respondents, then analyzed using SmartPLS software with a Structural Equation Modeling (SEM) approach. The results showed that the three variables namely employee engagement, job satisfaction, and work-life balance were in the good category. Hypothesis testing shows that employee engagement has a positive and significant effect on work-life and job satisfaction. In addition, work-life balance is also proven to have a significant effect on employee engagement and is able to partially mediate job satisfaction. This shows the importance of creating a work environment that is able to maintain high engagement, in order to support the overall quality of life of employees.

Key Word: *employee engagement*, *job satisfaction*, *work-life balance* Satisfaction, hotel

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya pariwisata, industri perhotelan juga mengalami peningkatan signifikan. Salah satunya yaitu di DKI Jakarta, di DKI Jakarta terdapat 1.052 jumlah hotel, yang terdiri dari 556 hotel non-bintang dan 449 hotel berbintang. Salah satu hotel berbintang empat di DKI Jakarta yaitu, Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin yang merupakan jaringan hotel *international* yang dimiliki oleh *Marriott International*. Hotel ini berlokasi di Daerah Khusus Ibukota Jakarta Jl. M.H. Thamrin, RT.8/RW.4, Gondangdia, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat. Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin memiliki 164 kamar yang dirancang untuk memberikan kenyamanan bagi tamunya. Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin tidak hanya menyediakan akomodasi bagi wisatawan tetapi juga terus meningkatkan kualitas layanan, fasilitas dan pengalaman pelanggan. Selain itu, keberhasilan industri ini sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, terampil dan memiliki kepuasan kerja tinggi. Menurut [1] dengan adanya pengelolaan SDM yang tepat, maka dapat dikatakan para karyawan merasa puas akan pekerjaannya.

Employee Engagement atau keterlibatan karyawan juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. [2] menemukan bahwa karyawan yang terlibat tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, perusahaan berlomba-lomba menemukan strategi terbaik untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan tetap terlibat melalui pelatihan, kompensasi, komunikasi yang efektif, menumbuhkan budaya tempat kerja yang inklusif, dan banyak lagi [3].

Employee engagement atau keterlibatan karyawan tidak dapat berjalan optimal tanpa adanya *Work-Life Balance* (WLB) yang baik. Jika karyawan merasa bahwa keseimbangan hidup mereka terganggu, maka tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan juga dapat menurun, yang pada akhirnya berpengaruh pada kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian [4] yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* dan *work-life balance* selama pelaksanaan program kerja dari rumah (WFH). Namun, hasil berbeda ditemukan dalam studi Jacob Wood dan rekan-rekannya (2020) yang menggunakan metode *literature review*, di mana ditemukan hubungan negatif yang signifikan antara *employee engagement* dan *work-life balance*. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan justru dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Untuk menekan tingkat ketidakpuasan kerja karyawan, perusahaan perlu mengurangi berbagai faktor penyebabnya. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menerapkan *program work-life balance*, karena keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi dapat berdampak positif terhadap tingkat *employee engagement* karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan fenomena yang dijelaskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja pada hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin dipengaruhi oleh adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang menghasilkan perilaku yang terlibat dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, judul yang dipilih, “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi Oleh *Work-Life Balance* Pada Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin”. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan industri perhotelan dapat mengembangkan strategi yang lebih baik dalam mengelola SDM, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan guna mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif kausal menggunakan metode survei kuesioner. Variabel penelitian meliputi *Employee Engagement* (X), *Job Satisfaction* (Y), dan *Work-Life Balance* (Z) sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan Januari–Juli 2025 di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin dengan metode total

sampling pada 49 karyawan. Berdasarkan perhitungan G*Power untuk 2 prediktor dengan *effect size* sedang ($f^2 = 0,15$), $\alpha = 0,05$, dan *power* 0,80, jumlah minimum sampel yang dibutuhkan adalah 43 responden. Penelitian ini melibatkan 49 responden sehingga memenuhi syarat minimum. Instrumen berupa kuesioner Likert 1–5 mencakup *Employee Engagement* (9 butir), *Work-Life Balance* (9 butir), dan *Job Satisfaction* (15 butir) yang diadaptasi dari sumber terstandar. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh item valid ($>0,60$) dan reliabel (*Cronbach's alpha* $>0,70$; AVE $>0,50$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Convergent Validity

Nilai *outer loading* awal pada variabel *Employee Engagement*, *Job Satisfaction* dan *Work-Life Balance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1. Hasil uji *outer loading* uji convergent validity

	<i>Employee Engagement</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Work-Life Balance</i>
X1	0.712		
X2	0.678		
X3	0.698		
X4	0.722		
X5	0.753		
X6	0.791		
X7	0.672		
X8	0.800		
X9	0.671		
Y1		0.749	
Y2		0.762	
Y3		0.651	
Y4		0.736	
Y5		0.673	
Y6		0.670	
Y7		0.707	
Y8		0.743	
Y9		0.772	
Y10		0.695	
Y11		0.673	
Y12		0.687	
Y13		0.717	
Y14		0.670	
Y15		0.722	
Z1			0.742
Z2			0.835
Z3			0.662
Z4			0.775
Z5			0.865
Z6			0.629
Z7			0.799
Z8			0.672
Z9			0.728

Sumber: olahan data Smart PLS 4.0

Tabel 1. menunjukkan hasil nilai *outer loading* $>0,60$, maka semua item variabel *Employee Engagement*, *Job Satisfaction* dan *Work-Life Balance* adalah valid.

b. Uji Internal Consistency

Dalam penelitian ini, uji *internal consistency* dapat dilihat pada table berikut:

Table 2. *Average variance extracted (AVE)*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
<i>Employee Engagement</i>	0.886	0.889	0.908	0.523
<i>Job Satisfaction</i>	0.930	0.932	0.938	0.503
<i>Work-Life Balance</i>	0.902	0.920	0.919	0.561

Sumber: olahan data Smart PLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa variabel *Engagement Employee*, *Job Satisfaction*, dan *Work-Life Balance* memiliki nilai reliabilitas komposit yang baik dan *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Akibatnya, indikator yang digunakan untuk variabel penelitian ini dianggap reliabel. Selain itu, untuk mengevaluasi validitas, digunakan nilai variasi rata-rata ekstraksi (AVE) yang memiliki nilai batas di atas 0,50. Nilai AVE masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel di atas. Ini menunjukkan bahwa penunjukan dan variabel secara keseluruhan valid.

c. Discriminat Validity

Dalam penelitian ini uji discriminant validity dengan metode *Fornell-Larcker Criterion* dapat dilihat pada table berikut:

Table 3. *Nilai Discriminant Validity (Fornel-Larcker)*

	<i>Employee Engagement</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Work-Life Balance</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.723		
<i>Job Satisfaction</i>	0.747	0.709	
<i>Work-Life Balance</i>	0.645	0.742	0.749

Sumber: Olahan data Smart PLS 4.0

Semua variabel dalam pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, karena nilai validitas diskriminan lebih dari 0,70.

2. Model Struktural (Inner Model)

a. Uji Goodness of Fit (GoF)

Dalam penelitian ini *Structural Model* dapat dilihat pada table berikut:

Table 4. *Inner Model (R-squared)*

	R-square	R-square adjusted
<i>Job Satisfaction</i>	0.673	0.659
<i>Work-Life Balance</i>	0.417	0.404

Sumber: Olahan data Smart PLS 4.0

Tabel di atas menunjukkan hasil uji *goodness of fit model*; variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,673, yang menunjukkan bahwa 67,3% dari variasi kepuasan kerja dapat disebabkan oleh variabel dalam model. Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi 32,7% dari variasi kepuasan kerja. Nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja juga sebesar 0,673.

b. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (*Direct Effect and Indirect Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Employee Engagement -> Job Satisfaction	0.747	0.733	0.116	6.462	0.000
Employee Engagement -> Work-Life Balance	0.645	0.647	0.110	5.853	0.000
Work-Life Balance -> Job Satisfaction	0.445	0.461	0.124	3.584	0.000
Employee Engagement -> Work-Life Balance -> Job Satisfaction	0.287	0.298	0.098	2.933	0.003

Sumber: Olahan data Smart PLS 4.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* ($\beta = 0.747$, $t = 6.462$, $p = 0.000$). Selain itu, *employee engagement* juga berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* ($\beta = 0.645$, $t = 5.853$, $p = 0.000$), dan *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* ($\beta = 0.445$, $t = 3.584$, $p = 0.000$). Mediasi oleh *work-life balance* bersifat parsial ($\beta = 0.287$, $t = 2.933$, $p = 0.003$), sehingga memperkuat pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap *job satisfaction*.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat pembahasan mengenai *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction*. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel independen (*Employee Engagement*) dan variabel mediasi (*Work-Life Balance*) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (*Job Satisfaction*). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Smart PLS 4, diperoleh nilai path coefficient sebesar 0,747, t-statistic sebesar 6,462 ($> 1,96$), dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5]–[7] yang juga menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan cenderung memiliki rasa puas karena mereka merasa dihargai, didukung, dan memiliki kontribusi yang berarti bagi organisasi.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Smart PLS 4, diketahui bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini dibuktikan melalui nilai *path coefficient* sebesar 0,645, nilai t-statistic sebesar 5,853 $>$ t-tabel 1,96, serta p-value sebesar 0,000 $<$ 0,05. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara keterlibatan kerja karyawan dan persepsi mereka terhadap keseimbangan hidup. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [8]–[10], yang juga menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Ketiga penelitian tersebut memberikan bukti

bahwa ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya, mereka cenderung mampu mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hasil ini diperoleh melalui analisis menggunakan Smart PLS 4, di mana nilai path coefficient sebesar 0,445, t-statistic sebesar 3,584 ($> 1,96$), dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua variabel. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh [11]–[15], serta [8], yang sama-sama menyimpulkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menciptakan kondisi psikologis yang lebih sehat, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

4. Peran *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Hubungan Antara *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* dan *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work-life balance*, sebagaimana dibuktikan melalui analisis *Smart PLS 4* dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,287, *t-statistic* sebesar 2,933 ($> 1,96$), dan *p-value* sebesar 0,003 ($< 0,05$). *Employee Engagement* (X) memberikan pengaruh kuat terhadap *Job Satisfaction* (Y), dengan *Work-Life Balance* (Z) sebagai variabel mediasi yang memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan tersebut. Data kuantitatif menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata 4,23, di mana karyawan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan tinggi dalam pekerjaan, yang tercermin dalam pernyataan-pernyataan positif terkait energi kerja dan kepuasan terhadap aktivitas sehari-hari. Keterlibatan emosional ini berdampak langsung pada *Job Satisfaction* yang juga berada pada kategori sangat baik (rata-rata skor 4,24), ditandai dengan rasa dihargai dan motivasi tinggi dalam bekerja. Meskipun terdapat pengaruh langsung dari *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction*, keberadaan *Work-Life Balance* memperkuat hubungan ini dengan menyediakan fleksibilitas dan dukungan yang memungkinkan karyawan mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Rata-rata skor *Work-Life Balance* sebesar 4,10 menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan dalam menciptakan keseimbangan hidup turut berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa keterlibatan karyawan akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan kehidupan. Namun demikian, hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*), yang berarti pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* tidak sepenuhnya melalui *Work-Life Balance*. Artinya, meskipun keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja, keberadaan *Work-Life Balance* mampu memperkuat efek tersebut, meski bukan satu-satunya jalur pengaruh. Temuan ini berbeda dengan penelitian [8] dan Wood dkk. (2020), yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* dapat berperan sebagai mediator penuh, khususnya dalam organisasi yang menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan karyawan.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Hasil ini

selaras dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung memiliki motivasi, dedikasi, dan komitmen yang lebih besar, sehingga mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Dalam industri perhotelan yang memiliki jam kerja panjang dan tuntutan layanan tinggi, pencapaian *work-life balance* menjadi krusial untuk menghindari kelelahan (*burnout*) dan meningkatkan retensi karyawan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain lokasi penelitian yang hanya pada satu hotel sehingga hasil belum dapat digeneralisasi, jumlah responden terbatas pada 49 karyawan, desain *cross-sectional* yang hanya menangkap data pada satu periode waktu, serta instrumen yang diadaptasi sehingga masih berpotensi perbedaan interpretasi. Berdasarkan hasil ini, manajemen hotel disarankan mengimplementasikan program peningkatan *employee engagement* melalui pelatihan, komunikasi internal yang efektif, dan apresiasi kinerja, serta mendukung *work-life balance* dengan penjadwalan kerja fleksibel, pembatasan lembur, dan fasilitas pendukung kesehatan mental maupun fisik, guna meningkatkan kepuasan kerja, menekan *turnover*, dan memperkuat kualitas layanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Work-Life Balance* di Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan nilai original sample sebesar 0.747, nilai t-statistic $6.462 > t\text{-tabel}$ (1.96), dan p-value $0.000 < 0,05$.
2. Variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Work-Life Balance* dengan nilai original sample sebesar 0,645, nilai t-statistic $5.853 > t\text{-tabel}$ (1.96) dan p-value $0.000 < 0,05$.
3. Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan nilai original sample sebesar 0,445 nilai t-statistic $3.584 > t\text{-tabel}$ (1.96) dan p-value $0.000 < 0,05$.
4. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work-Life Balance* dengan nilai original sample sebesar 0.287, nilai t-statistic $2.933 > t\text{-tabel}$ (1.96) dan p-value $0.003 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Zakiah Maulidi Putri and N. F. Hermiati, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 3, pp. 602–610, Jun. 2023, doi: 10.35870/jemsi.v9i3.1095.
- [2] R. L. Wahyudi and O. Jarodi, "Peran employee engagement dalam meningkatkan loyalitas karyawan," *Digit. Bisnis J. Publ. Ilmu Manaj. dan E-Commerce*, vol. 4, no. 1, pp. 198–208, 2025.
- [3] Olivia Putri Andini, Sefia Darmayanti, Indah Fitria Sari, and April Laksana, "Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif," *Konsensus J. Ilmu Pertahanan, Huk. dan Ilmu Komun.*, vol. 1, no. 6, pp. 140–148, Dec. 2024, doi: 10.62383/konsensus.v1i6.476.
- [4] E. P. Malasari, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Saat Melaksanakan Work From Home," *Bul. Ris. Psikol. dan Kesehat. Ment.*, vol. 2, no. 1, pp. 212–219, Jan. 2022, doi: 10.20473/brpkm.v2i1.32832.
- [5] O. D. Setiawan and D. C. Widjaja, "Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap

Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya,” *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 120–134, 2018.

- [6] A. Ravelby, T. A., Linda, M. R., & Nurofik, “Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang,” *MEDIA BINA Ilm.*, vol. 15(4), pp. 4239–4248, 2020.
- [7] S. E. Kristanti, M. Purnamasari, and D. C. Widjaja, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention di Swiss-Belinn Surabaya,” *J. Hosp. dan Manaj. Jasa*, no. 2017, pp. 141–152, 2017.
- [8] N. A. Atthohiri and D. T. Wijayati, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1092–1100, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1092-1100.
- [9] R. R. N. Ariawaty, “PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN,” *BISMA*, vol. 13, no. 2, p. 97, Jul. 2019, doi: 10.19184/bisma.v13i2.9864.
- [10] I. Iqbal, M. Zia-ud-Din, A. Arif, M. Raza, and Z. Ishtiaq, “Impact of Employee Engagement on Work Life Balance with the Moderating Role of Employee Cynicism,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 7, no. 6, Aug. 2017, doi: 10.6007/IJARBSS/v7-i6/3068.
- [11] I. Made and D. Ganapathi, “Pengaruh work life balance terhadapkeusa kerjakaryawan (sudi pada pt. bio farma persero),” vol. IV, no. 1, p. 126, 2016.
- [12] N. I. K. H. Maslichah, “KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 49, no. 1, pp. 60–68, 2017.
- [13] R. Rene and S. Wahyuni, “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI DI JAKARTA,” *J. Manaj. DAN BISNIS Sriwij.*, vol. 16, no. 1, pp. 53–63, Oct. 2018, doi: 10.29259/jmbs.v16i1.6247.
- [14] R. Aliya, G. R., & Saragih, “Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi),” vol. 4(3), pp. 84–95, 2020, [Online]. Available: <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/291/207>
- [15] N. K. Saptono, E. Supriyadi, and Tabroni, “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),” *J. Ekobisman*, vol. 5, no. 2, pp. 88–108, 2020, [Online]. Available: <http://reliabel.unjani.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/22>