

## Pengaruh *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan di Kabupaten Karawang

Ronan Tampati<sup>1</sup>, Linda Mora<sup>2</sup>, M.Choirul Ibad<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang, [ps20.ronantampati@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps20.ronantampati@mhs.ubpkarawang.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang, [linda.siregar@ubpkarawang.ac.id](mailto:linda.siregar@ubpkarawang.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang, [Choirul.ibad@ubp.karawang.ac.id](mailto:Choirul.ibad@ubp.karawang.ac.id)

---

### Article Info

#### Article history:

Received Oktober, 2024

Revised November, 2024

Accepted November, 2024

---

#### Kata Kunci:

Keseimbangan kehidupan kerja,  
dukungan organisasi,  
keterikatan kerja

---

#### Keywords:

Work life balance, Perceived  
organizational support, Work  
engagement

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap work engagement pada karyawan di Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain yang digunakan adalah kausalitas asosiatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 348 responden menggunakan non-probability sampling dengan jenis convenience sampling. Skala yang di gunakan untuk adalah Work Life Balance Scale dari Fisher dkk, Perceived Organizational Support Scale dari Eisenberger yang sudah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia dengan penerapan Rasch Model, dan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES- 9). Analisis data menggunakan uji regresi berganda (uji T dan uji F) dengan software SPSS versi 25.0 for windows. Hasil Uji T (X1) menunjukkan ada pengaruh work life balance terhadap work engagement, dan Uji T (X2) juga menunjukkan ada pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement, lalu untuk Uji F pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi 0.000 artinya ada pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap work engagement pada karyawan di Kabupaten Karawang. Nilai koefisien determinasi pada R Square sebesar 0,305 artinya work life balance dan perceived organizational support berpengaruh terhadap work engagement sebesar 30,5%.

---

### ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work life balance and perceived organizational support on work engagement among employees in Karawang Regency. This research uses quantitative research methods with the design used is associative causality. The subjects in this study were 348 respondents using non-probability sampling with convenience sampling type. The scales used are the Work Life Balance Scale from Fisher et al., the Perceived Organizational Support Scale from Eisenberger which has been adapted into Indonesian with the application of the Rasch Model, and the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9). Data analysis used multiple regression tests (T test and F test) with SPSS software version 25.0 for Windows. The results of the T Test (X1) show that there is an influence of work life balance on work engagement, and the T Test (X2) also shows that there is an influence of perceived organizational support on work engagement, then for the F Test in this study it shows a significance value of 0.000, meaning there is an influence of work life balance and perceived organizational support for work engagement among employees in Karawang Regency. The coefficient of determination value on R Square is 0.305, meaning that work life

---

balance and perceived organizational support influence work engagement by 30.5%.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Name: Ronan Tampati

Institution: Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: [ps20.ronantampati@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:ps20.ronantampati@mhs.ubpkarawang.ac.id)

---

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi saat ini begitu pesat yang berdampak terhadap kemajuan teknologi, hal tersebut dapat menjadi tantangan bagi setiap perusahaan dan para pelaku bisnis lainnya untuk mencari cara untuk terus mengembangkan perusahaannya. Berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak lepas dari peranan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan individu yang dipekerjakan dalam sebuah perusahaan yang ikut serta dalam melakukan berbagai macam proses pekerjaan untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia tidak bisa di pisahkan dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sangat berperan penting untuk memberikan kontribusi di dalam sebuah perusahaan.

Menurut survei Dale Carnegie Indonesia mengenai keterikatan karyawan pada tahun 2017, dilakukan pada 1.200 karyawan untuk melihat tingkat work engagement terhadap perusahaan mereka, hasil survei menunjukkan hanya 25% yang terikat (beri kontribusi ke keuntungan perusahaan, bekerja dengan produktif serta berkualitas), 66% sebagian terikat (lebih fokus hanya pada pengerjaan tugas dan tidak peduli pada hasilnya, enggan menerima masukan, dan berprinsip: "do it, get paid, go home", dan 9% tidak terikat (memiliki perasaan untuk keluar dari perusahaannya, memiliki pandangan yang negatif terhadap perusahaannya dan tidak bahagia ketika bekerja). Pada poin "sebagian terikat" dikhawatirkan bahwa golongan ini bisa berpindah ke "tidak terikat" dan berujung pada pengunduran diri jika tidak diantisipasi oleh perusahaan (Warta Ekonomi, 2017).

Fenomena work engagement juga ditemukan pada karyawan di Kabupaten Karawang, hal itu dilihat dari hasil pra-penelitian dan wawancara dengan karyawan yang telah dilakukan peneliti pada 33 karyawan yang bekerja di Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di Kabupaten Karawang, didapatkan hasil work engagement yang rendah, hal tersebut ditunjukkan karena di tempat kerja para karyawan berpikir hanya bekerja untuk diri sendiri atau tidak mendedikasikan penuh dirinya untuk perusahaan. Selain itu para karyawan sering mengeluh ketika mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, kemudian para karyawan sering tidak konsentrasi penuh ketika melakukan pekerjaannya. Maka dari itu peneliti menemukan adanya work engagement yang rendah pada karyawan di Kabupaten Karawang, karena para karyawan tersebut tidak memberikan tenaga, pemikiran, dan emosionalnya secara penuh terhadap perusahaannya.

Lockwood (2007) menyatakan bahwa work engagement sebagai suatu keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Schaufeli (2013) juga menjelaskan bahwa work engagement merupakan suatu kondisi psikologis dimana seorang pegawai mempunyai keinginan untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Bakker dan Leiter (dalam Astika & Saptoto, 2016) menyatakan work engagement merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi bisnis untuk menghadapi persaingan pasar yang ketat karena akan berhubungan dengan performa baik individu ataupun perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan yang mengelola sumber daya manusianya dengan baik, memungkinkan para karyawannya untuk terlibat sepenuhnya pada pekerjaannya. Breugh (2021) menyatakan engagement mengacu pada perasaan menyeluruh seseorang pada pekerjaannya. Tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya.

Terdapat aspek-aspek work engagement menurut Schaufeli & Baker (2010) antara lain vigor merujuk pada karakter pegawai yang memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, dedication merujuk pada karakter pegawai yang memiliki keterlibatan kuat dengan pekerjaan dan disertai perasaan senang, adanya perasaan penting dan antusias akan pekerjaannya, dan Absorption merujuk pada karakter pegawai yang memiliki totalitas diri dengan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukan, merasa senang dan larut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Coetsee & Villier (2010) menyatakan work engagement digambarkan dengan pekerja yang terlibat atau terhubung sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan emosional dengan peran mereka dalam pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki work engagement rendah dapat memberikan kerugian pada perusahaan seperti hasil kerja yang kurang maksimal, tidak nyaman dalam bekerja dan tingkat produktivitas karyawan jauh dari target perusahaan menurut Pringgabaya (dalam Subiantoro & Lataruva, 2022). Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan dan membangun engagement para karyawannya, agar para karyawan bisa berkomitmen dengan perusahaan dan meningkatkan kualitas kinerjanya, karena menurut Robinson dkk. (2004) menyatakan bahwa untuk menciptakan engagement, organisasi harus bekerja untuk membangun dan mengembangkan engagement, hal ini membutuhkan hubungan dua arah antara pegawai dan tempat kerja.

Hewitt dkk, (2011) menyebutkan salah satu faktor pendorong terjadinya work engagement, yaitu: kualitas kehidupan pekerja yang work life balance. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kort (2016) yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara work life balance dengan work engagement hasilnya menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, mereka merasa lebih terlibat dengan pekerjaan mereka. Menurut Fisher dkk. (2003) menyatakan bahwa work life balance adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Greenhaus dkk. (2003) menyatakan work life balance adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Beberapa sumber penelitian terdahulu telah memberikan penilaian teoretis dan bukti empiris bahwa work life balance berpengaruh terhadap work engagement. Pada penelitian Wijaya dan Soeharto (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif work life balance terhadap work engagement. Pada penelitian Rahmayati dkk. (2022) terdapat pengaruh work life balance terhadap work engagement pada dosen wanita dalam menghadapi pendidikan di era digital. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rastanim dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh terhadap work engagement pada ibu bekerja. Dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif, dapat

diartikan semakin tinggi work life balance, maka akan semakin tinggi pula work engagement karyawan.

Terdapat empat aspek work-life balance menurut Fisher dkk. (2009) yaitu, WIPL (Work Interference with Personal Life) yaitu bagaimana pekerjaan membebani kehidupan pribadi, PLIW (Personal Life Interference with Work) bagaimana kehidupan kerja membebani pekerjaan, WEPL (Work Enhancement of Personal Life) bagaimana pekerjaan mendukung kehidupan pribadi, dan PLEW (Personal Life Enhancement of Work) bagaimana kehidupan pribadi mendukung pekerjaan. Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan performa kerja para karyawan, yang mana performa kerja setiap karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal atau diri sendiri, melainkan oleh faktor eksternal juga seperti lingkungan kerjanya. Selain work life balance, ada juga faktor yang menyebabkan terjadinya work engagement, yaitu perceived organizational support. Xu dkk. (2022) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement yaitu perceived organizational support.

Didukung dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perceived organizational support berpengaruh terhadap work engagement. Pada penelitian Hardianto & Ratna (2022) terdapat pengaruh yang signifikan perceived organizational support terhadap work engagement. Pada penelitian Rati & Zona (2024) terdapat hasil bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada karyawan PT Bank Nagari Kantor. Pada penelitian Hafiza (2024) menunjukkan hasil bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement karyawan perhotelan di Kota Padang.

Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa perceived organizational support merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Menurut Saks (2006) perceived organizational support adalah suatu keadaan yang menciptakan kewajiban organisasi mewujudkan kesejahteraan karyawan yang selanjutnya akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Bakker dan Liether (2010) perceived organizational support merupakan tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan. Eisenberger dkk. (1986) menyiratkan bahwa umumnya organisasi memberikan berbagai bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi pegawai. Dukungan organisasi kepada pegawai dapat ditunjukkan melalui penghargaan dari organisasi kepada pegawai, dukungan atasan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi pegawai, dan ada perhatian terhadap kesejahteraan pegawai Eisenberger dkk. (1986).

Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan bahwa Perceived Organizational Support berdampak pada peningkatan komitmen organisasi, perasaan terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan positive mood, job involvement atau work engagement. Bhatnagar (2013) juga menyatakan bahwa karyawan dengan perceived organizational support yang tinggi akan menunjukkan semangat, dedikasi, dan penghargaan terhadap pekerjaan mereka, mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan tingkat work engagement yang tinggi. Melihat dari pernyataan dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan perceived organizational support yang tinggi akan menunjukkan semangat dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, serta berdampak terhadap work engagement karena adanya keterlibatan kerja yang tinggi juga di perusahaan lingkungan kerjanya.

Aspek-aspek perceived organizational support dari Rhoades dan Eisenberger (2002) antara lain: Keadilan (Fairness) merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan, meliputi keadilan struktural dan aspek sosial. Dukungan atasan (Supervisor support) merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (Organizational reward and job condition) merupakan pandangan karyawan

tentang penghargaan yang diberikan organisasi kepada mereka meliputi gaji, pengakuan, promosi dan keamanan dalam bekerja.

Berdasarkan penjabaran fenomena pada latar belakang masalah diatas dan terdapat beberapa penelitian sebelumnya kemudian hasilnya terdapat pengaruh work life balance terhadap work engagement dan terdapat pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement. Namun belum ada penelitian dengan secara bersamaan yang menjelaskan mengenai work life balance dan perceived organizational support memengaruhi work engagement. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap work engagement pada karyawan di Kabupaten Karawang.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Work Life Balance*

Menurut Fisher dkk. (2003) menyatakan bahwa work life balance adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Greenhaus dkk. (2003) menyatakan work life balance adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

### 2.2 *Perceived Organizational Support*

Rhoades dan Eisenberger 2002 menyatakan bahwa perceived organizational support merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Menurut Saks (2006) perceived organizational support adalah suatu keadaan yang menciptakan kewajiban organisasi mewujudkan kesejahteraan karyawan yang selanjutnya akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

### 2.3 *Work Engagement*

Lockwood (2007) menyatakan bahwa work engagement sebagai suatu keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Schaufeli (2013) juga menjelaskan bahwa work engagement merupakan suatu kondisi psikologis dimana seorang pegawai mempunyai keinginan untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

## 3. METODE PENELITIAN

Variabel independen (X1) work life balance diukur menggunakan Work Life Balance Scale yang diadaptasi berdasarkan aspek-aspek dari Fisher dkk., (dalam Gunawan & Yudianto, 2023) yaitu WIPL (Work Interference with Personal Life), PLIW (Personal Life Interference with Work), WEPL (Work Enhancement of Personal Life), dan PLEW (Personal Life Enhancement of Work) yang terdiri dari 17 aitem. Variabel independen (X2) perceived organizational support diukur menggunakan Perceived Organizational Support Scale dari Eisenberger yang sudah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia dengan penerapan Rasch Model berdasarkan aspek-aspek dari Eisenberger (dalam Syahputra dkk., 2022) yaitu keadilan (Fairness), dukungan atasan (Supervisor support) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (Organizational reward and job condition) yang terdiri dari 6 aitem. Variabel dependen (Y) work engagement diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) yang sudah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia berdasarkan aspek-aspek dari Schaufeli (dalam Kristiana dkk., 2018) yaitu vigor, dedication, dan absorption yang terdiri dari 9 aitem.

Sebelum menyebar data, peneliti melakukan expert judgement kepada tiga panel ahli untuk menilai skala work life balance yang terdiri dari 17 aitem. Kemudian dilakukan try out pada skala work life balance, perceived organizational support, dan work engagement kepada 33 responden.

Setelah mengumpulkan data try out, lalu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, setelah data try out valid dan reliabel langkah selanjutnya dilakukan uji normalitas, jika nilai signifikansinya > 0,05, artinya data berdistribusi normal dan uji linearitas, jika nilai signifikansi Linearity < 0,05, artinya data tergolong linear, lalu untuk menguji hipotesis menggunakan uji regresi berganda yakni uji parsial (uji T) dengan nilai signifikansinya < 0,05 (Ha1 diterima dan H01 ditolak; Ha2 diterima dan H02 ditolak) dan uji simultan (uji F) dengan nilai signifikansinya < 0,05 (Ha3 diterima dan H03 ditolak). Selanjutnya melakukan uji analisis data tambahan yaitu koefisien determinasi, seluruh uji analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25 for windows.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil *try out* kepada 33 responden diperoleh hasil uji validitas pada skala *work life balance* dapat dinyatakan valid karena seluruh aitemnya memiliki nilai diatas 0,30 dimana hasilnya bergerak diantara 0,337 sampai 0,805 dan uji reliabilitas mendapatkan nilai pada *Alpha Cronbach's* sebesar 0,899, sehingga dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,60, hasil uji validitas pada skala *perceived organizational support* juga dapat dinyatakan valid karena seluruh aitemnya memiliki nilai diatas 0,30 dimana hasilnya bergerak diantara 0,740 sampai 0,895 dan uji reliabilitas mendapatkan nilai pada *Alpha Cronbach's* sebesar 0,942, sehingga dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,60, kemudian hasil uji validitas pada skala *work engagement* juga dapat dinyatakan valid karena seluruh aitemnya memiliki nilai diatas 0,30 dimana hasilnya bergerak diantara 0,773 sampai 0,928 dan uji reliabilitas mendapatkan nilai pada *Alpha Cronbach's* sebesar 0,952, sehingga dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,60. Berikutnya tabel demografi dan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 348 karyawan di Kabupaten Karawang:

**Tabel 1. Demografi**

Klasifikasi	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	191	55%
	Perempuan	157	45%
Rentang Usia	<20 tahun	36	15%
	20-30 tahun	267	66%
Status	>30 tahun	45	19%
	Lajang	261	75%
Daerah Asal	Menikah	87	25%
	Karawang	151	43%
	Luar Karawang	197	57%
	Total	348	100%

Sebagian besar responden pada penelitian ini adalah laki-laki, dengan total persentase mencapai 55%, sedangkan perempuan dengan total persentase sebanyak 45%. Rentang usia responden penelitian ini <20 tahun sebanyak 15%, usia 20- 30 tahun sebanyak 66%, dan usia >30 tahun sebanyak 19%. Status responden yang belum menikah sebanyak 75%, sedangkan yang sudah menikah hanya 25%. Mayoritas responden pada penelitian ini lebih banyak perantau karena 43% dari Karawang, dan 57% nya dari luar Karawang.

**Tabel 2. Uji Normalitas**

***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

*Unstandardized Residual*

N		348
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.26212089
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.044

	Positive	.044
	Negative	-.034
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas di atas di ketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,193 > 0,05 Maka dapat diartikan, data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Linearitas Work Life Balance dengan Work Engagement**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * WLB	Between Groups	(Combined)	714.367	22	32.471	5.730	.000
		Linearity	532.545	1	532.545	93.983	.000
		Deviation from Linearity	181.823	21	8.658	1.528	.066
	Within Groups		1841.587	325	5.666		
Total			2555.954	347			

**Tabel 4. Uji Linearitas Perceived Organizational Support dengan Work Engagement**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * POS	Between Groups	(Combined)	519.553	8	64.944	10.811	.000
		Linearity	480.131	1	480.131	79.927	.000
		Deviation from Linearity	39.422	7	5.632	.938	.477
	Within Groups		2036.401	339	6.007		
Total			2555.954	347			

Berdasarkan hasil dari tabel 3 dan 4 menunjukkan hasil linear yang signifikan dilihat dari *Linearity* sebesar 0,000 pada variabel *work life balance* dengan *work engagement*, kemudian *Linearity* sebesar 0,000 pada variabel *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

**Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.407	1.985		2.220	.027
WLB	.186	.024	.359	7.637	.000
POS	.674	.097	.326	6.938	.000

a. Dependent Variable: WE

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil uji parsial (uji T), untuk variabel *work life balance* terhadap *work engagement* memiliki nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai T-hitung adalah 7,637 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0.05 yang diperoleh dari T-tabel sebesar 1.966 yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai T-hitung lebih besar dibandingkan T-tabel. Dengan demikian terdapat pengaruh positif *work life balance*

terhadap *work engagement*, hipoteses pertama  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Selanjutnya, untuk variabel *perceived organizational support* terhadap *work engagement* memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai T-hitung adalah 6,938 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0.05 yang diperoleh dari T-tabel sebesar 1.966 yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai T-hitung lebih besar dibandingkan T-tabel. Dengan demikian hipoteses kedua  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak .

**Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780.289	2	390.144	75.802	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1775.665	345	5.147		
	Total	2555.954	347			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), POS, WLB

Berdasarkan tabel 6 nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya terdapat pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan di Kabupaten Karawang, maka ( $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak).

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.553 <sup>a</sup>	.305	.301	2.269

a. Predictors: (Constant), POS, WLB

Berdasarkan tabel 7, didapatkan nilai R Square sebesar 0,305, yang berarti *work life balance* dan *perceived organizational support* berpengaruh sebesar 30,5% terhadap *work engagement* dan 69,5% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang telah dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* ( $X_1$ ) dan *perceived organizational support* ( $X_2$ ) terhadap *work engagement* (Y) pada karyawan di Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan di Kabupaten Karawang. Hal ini dibuktikan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis ( $H_{a1}$ ) diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan Hewitt dkk, (2011) yang menyebutkan bahwa faktor pendorong *work engagement*, salah satunya yaitu kualitas kehidupan pekerja yang meliputi *work life balance*. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Kort (2016) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement* hasilnya menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, mereka merasa lebih terlibat dengan pekerjaan mereka. Pada penelitian Wijaya dan Soeharto (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement*. Sejalan juga dengan penelitian Rahmayati dkk. (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada dosen wanita dalam menghadapi pendidikan di era digital. Kemudian pada penelitian Rastanim dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* pada ibu bekerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *work life balance* karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat *work engagement* karyawan. Artinya jika karyawan mampu menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi serta pekerjaannya, maka karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Namun, jika karyawan

tidak mampu menyeimbangkan peran, tuntutan, serta tanggung jawab antara kehidupan dan pekerjaannya, maka karyawan tidak merasa terikat dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan di Kabupaten Karawang. Hal tersebut dibuktikan karena nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, sehingga hipotesis (Ha<sub>2</sub>) diterima, sedangkan hipotesis nol (H<sub>02</sub>) ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan Xu dkk. (2022) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *perceived organizational support*. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardianto & Ratna (2022) terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Pada penelitian Rati & Zona (2024) terdapat hasil bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT Bank Nagari Kantor. Pada penelitian Hafiza (2024) menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* karyawan perhotelan di Kota Padang. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan. Artinya, jika karyawan merasakan dukungan positif yang tinggi dari organisasi maka karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Namun, jika karyawan tidak merasakan dukungan positif yang tinggi dari organisasi, maka karyawan tidak merasa terikat dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uji simultan (Uji F) hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan di Kabupaten Karawang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 kemudian didapatkan nilai F-hitung sebesar 75,802 melebihi nilai F-tabel yaitu 2,63. Artinya terdapat pengaruh secara bersamaan (simultan) antara *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap variabel *Work Engagement* pada karyawan di Kabupaten Karawang.

Pada uji analisis data tambahan yaitu uji koefisien determinasi. Didapatkan nilai koefisien determinasi pada *R Square* sebesar 0,305 yang berarti *work life balance* dan *perceived organizational support* memberikan pengaruh sebesar 30,5% terhadap *work engagement* dan sisanya 69,5% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan di Kabupaten Karawang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *perceived organizational support* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 30,5% terhadap variabel *work engagement*. Sedangkan sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aon Hewitt, Sanborn, P., Malhotra, R., Atchison, A., & Aon Hewitt. (2011). Trends in Global Employee Engagement. Consulting Talent and Organization, 16.
- Astika, N. F. L., & Saptoto, R. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap work engagement. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 2(1), 38-47.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang Agustus 2023*. Berita Resmi Statistik. 8 November. Hlm.3
- Bakker, A. B. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. *Psychology*.
- Breaugh, J. (2021). Too stressed to be engaged? The role of basic needs satisfaction in understanding work stress and public sector engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84-108.
- Coetzee, M., & De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1).

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. In *Annual conference of the society for industrial-organisational psychology*. Orlando (Vol. 1, No. 26, pp. 1-30).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Gunawan, W., & Yudianto, A. (2023). Uji Validitas Konstruk Work-Life Balance dengan Rasch Model. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 14(1), 97-111.
- Hafiza, H. (2024). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement karyawan perhotelan di Kota Padang. *Psibernetika*, 16(2).
- Hardianto, Y., & Ratna, D. (2022). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement pada karyawan panghegar stone quarry. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 1- 6.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (UWES 9) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *HR magazine*, 52(3), 1-11.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40-51.
- Rahmayati, T. E., Sariyanto, S., & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap work engagement pada dosen wanita dalam menghadapi dunia pendidikan di era digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448-1456.
- Rastanim, S. B., Widawati, L., & Utami, A. T. (2024, January). Pengaruh work life balance terhadap work engagement pada ibu bekerja. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 4, No. 1).
- Rati, R., & Zona, M. A. (2024). Perceived Organizational Support (POS) terhadap Work Engagement: Peran Mediasi Psychological Safety pada Karyawan PT. Bank Nagari Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 1-15.
- Robinson, D. (2004). The drivers of employee engagement. *Institute for Employment Studies*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work engagement: Bringing Clarity to the Concept. Dalam A. B. Bakker, & M. Leiter, *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (hal. 10-24). New York: Psychology Press.
- Syahputra, W., Yudianto, D., & Indrawardhana, E. (2022). Instrument validation of perceived organizational support (POS) indonesian version: A rasch model analysis Validasi instrumen perceived organizational support (POS) versi bahasa Indonesia: Studi dengan penerapan model rasch.
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi work life balance terhadap work engagement karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(3), 266-272.
- Warta Ekonomi. (2017). Dale Carnegie: Hanya 25 Persen Milenial Terlibat Sepenuhnya dengan Perusahaan. Diakses pada 11 November 2019 melalui situs: <https://www.wartaekonomi.co.id/read159360/dale-carnegie-hanya-25-persenmilenial-terlibat-sepenuhnya-dengan-perusahaan.html>
- Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.