

Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Rumah Sakit UMMI Kota Bogor

Ammar Askar¹, Roy G.A Massie², Corrie Mary Milka Inkiriwang³, Marisi Pakpahan⁴

^{1,2,3,4} Institut Bisnis & Multimedia Asmi Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Rumah Sakit UMMI Kota Bogor. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 90 responden. Data dianalisis menggunakan teknik path analysis dengan bantuan perangkat lunak AMOS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Work life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja berperan penting sebagai variabel mediasi, di mana employee engagement dan work life balance secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen rumah sakit dalam memperkuat keterlibatan pegawai serta menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan kinerja. Studi ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola rumah sakit dalam meningkatkan mutu layanan melalui optimalisasi faktor SDM.

Kata kunci: employee engagement, work life balance, kepuasan kerja, kinerja pegawai, rumah sakit

Copyright (c) 2025 Ammar Askar

□ Corresponding author :

Email Address : ammarcsa@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk di sektor kesehatan. Dalam konteks rumah sakit, kinerja pegawai memiliki hubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada pasien dan kepuasan masyarakat. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit UMMI Kota Bogor menunjukkan adanya penurunan kualitas kinerja pegawai pada periode tertentu, yang tercermin dari belum optimalnya koordinasi antarunit, lemahnya sistem monitoring dan evaluasi perencanaan, serta kurang efektifnya sistem pendataan dan informasi. Kondisi ini menandakan bahwa terdapat faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai dan perlu segera diidentifikasi agar dapat dicarikan solusi yang tepat.

Salah satu faktor yang diyakini berperan penting adalah employee engagement atau keterikatan kerja. Pegawai yang memiliki tingkat keterikatan tinggi umumnya

menunjukkan dedikasi, semangat, dan komitmen terhadap pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan. Selain itu, work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi aspek signifikan yang memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai, terutama pada sektor kesehatan yang menuntut intensitas kerja tinggi dan berpotensi menimbulkan konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara employee engagement, work-life balance, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih beragam. Ada penelitian yang menemukan pengaruh signifikan, sementara penelitian lain justru menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk melakukan kajian lebih lanjut pada konteks rumah sakit, khususnya RS UMMI Kota Bogor, yang menghadapi dinamika organisasi cukup kompleks. Untuk itu, penelitian ini berupaya menganalisis secara mendalam bagaimana employee engagement dan work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta bagaimana kepuasan kerja tersebut berperan sebagai variabel mediasi dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel tersebut. Secara khusus, penelitian ini menganalisis pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kepuasan kerja, serta keterkaitannya dengan kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

Kajian teoritik mendukung pentingnya analisis ini. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), employee engagement mencakup tiga dimensi utama, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan). Pegawai yang engaged tidak hanya secara fisik hadir di tempat kerja, tetapi juga terikat secara emosional dan kognitif pada pekerjaannya, yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, work-life balance menurut Ricardianto (2018) mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan Robbins (2015), merupakan sikap umum pegawai terhadap pekerjaannya yang mencakup dimensi kondisi kerja, gaji atau upah, serta hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel penting yang menjembatani faktor organisasi dengan kinerja. Selanjutnya, kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) dapat diukur melalui aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tugas. Dalam konteks rumah sakit, kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada produktivitas internal, tetapi juga menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor kesehatan, dengan menekankan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen RS UMMI Kota Bogor dalam merancang kebijakan yang mampu meningkatkan keterikatan pegawai, menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pegawai untuk mendukung mutu pelayanan rumah sakit.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu employee engagement dan work-life balance, dengan variabel dependen berupa kinerja pegawai, melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih agar hasil penelitian dapat diuji secara empiris dan diukur secara objektif melalui data yang diperoleh dari responden.

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit UMMI Kota Bogor pada tahun 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan adanya fenomena penurunan kualitas kinerja pegawai di rumah sakit tersebut, sehingga menjadi relevan untuk diteliti lebih lanjut. Waktu penelitian meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit UMMI Kota Bogor. Berdasarkan teknik penentuan sampel, diperoleh 90 responden yang dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka dalam aktivitas operasional rumah sakit. Responden terdiri dari berbagai karakteristik, antara lain jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, dan jabatan. Variasi karakteristik ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh variabel yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, studi dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen utama dalam penelitian ini dan disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Variabel employee engagement (X1) diukur melalui dimensi vigor, dedication, dan absorption; variabel work-life balance (X2) diukur melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan; variabel kepuasan kerja (Y1) diukur melalui aspek kondisi kerja, gaji atau upah, dan hubungan dengan rekan kerja; sedangkan variabel kinerja pegawai (Y2) diukur melalui dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi item lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05, dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak AMOS 24.0. Analisis ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel, serta mampu menunjukkan peran variabel mediasi dalam model penelitian. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji model pengukuran (outer model) untuk memastikan indikator valid dan reliabel, pengujian goodness-of-fit untuk menilai kelayakan model, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 90 responden pegawai Rumah Sakit UMMI Kota Bogor dengan karakteristik beragam, mencakup jenis kelamin, usia, masa kerja, status kepegawaian, dan jabatan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif dan telah bekerja lebih dari lima tahun, sehingga dianggap memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjawab instrumen penelitian secara objektif.

Uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai korelasi di atas r tabel dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

Pengujian hipotesis menggunakan path analysis dengan AMOS 24.0 menghasilkan beberapa temuan utama. Pertama, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kedua, work-life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Ketiga, pengaruh langsung employee engagement terhadap kinerja pegawai ditemukan positif tetapi tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun keterikatan kerja penting, faktor tersebut belum cukup kuat untuk langsung meningkatkan kinerja tanpa melalui variabel lain. Sebaliknya, work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi dapat bekerja lebih optimal.

Keempat, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Selain itu, hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja apabila didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003), bahwa employee engagement yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor penting dalam membangun motivasi intrinsik pegawai. Namun, hasil yang tidak signifikan pada pengaruh langsung employee engagement terhadap kinerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap diperlukan sebagai penguat agar keterikatan kerja benar-benar berdampak pada kinerja.

Selanjutnya, pengaruh signifikan work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja mendukung pandangan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting bagi kesejahteraan pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Prasadja Ricardianto (2018) yang menyebutkan bahwa pegawai dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih puas dan termotivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memperkuat teori Robbins (2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

merupakan salah satu penentu utama kinerja. Pegawai yang puas dengan kondisi kerja, gaji, maupun hubungan dengan rekan kerja cenderung memiliki loyalitas dan dedikasi lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen Rumah Sakit UMMI perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, serta menjaga keseimbangan beban kerja dengan kehidupan pribadi pegawai. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit UMMI Kota Bogor. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan beberapa hal penting.

Pertama, employee engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh langsungnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan, tetapi untuk mendorong kinerja pegawai dibutuhkan peran mediasi kepuasan kerja.

Kedua, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja mampu mendorong kepuasan kerja sekaligus meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

Ketiga, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang menjembatani hubungan antara keterikatan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi penting dalam memperkuat pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperkuat program yang meningkatkan keterikatan pegawai dan menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai dapat lebih optimal.

Referensi :

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prasadj, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tri, H., et al. (2023). The effects of digitalization, work-life balance and work engagement on employee performance through job satisfaction at PT Waskita Karya Infrastruktur. *Journal of Management Research*, 8(2), 1007–1017.
- Taqiyuddin. (2022). Pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(6), 67–41.
- Witriaryani, D., Putri, A., Jonathan, M., & Khairal, H. (2022). Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 932–947.
- Wuarlima, A. (2019). The effect of work-life balance, work involvement and career development on employee job satisfaction at Gran Puri Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.
- Wibisono, R. (2022). Hubungan antara work-life balance dengan employee engagement pada karyawan PT Latexindo Toba Perkasa Binjai. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.