

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE  
ENGAGEMENT SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN  
PT. MEDAN SUGAR INDUSTRY**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**TIO MARINI SIREGAR  
218320138**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)16/12/25

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE  
ENGAGEMENT SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN  
PT. MEDAN SUGAR INDUSTRY**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

Oleh :

**TIO MARINI SIREGAR  
218320138**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)16/12/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Medan Sugar Industry

Nama : Tio Marini Siregar

NPM : 218320138

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

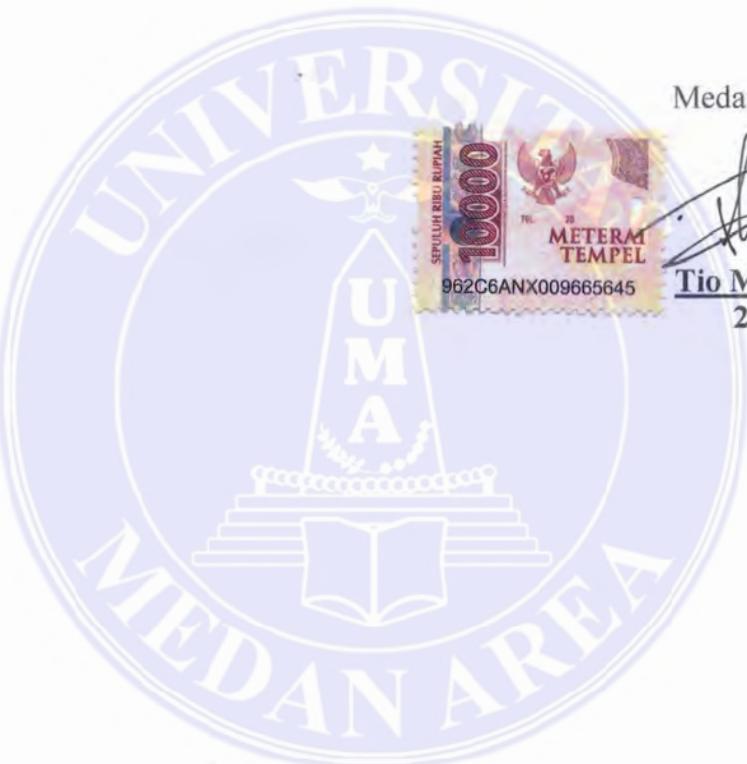


Tanggal Lulus : 02 September 2025

### HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Medan Sugar Industry" sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Juli 2025

  
Tio Marini Siregar  
218320138

## HALAMAN PERTAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS/ UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tio Marini Siregar  
NPM : 218320138  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Medan Sugar Industry”. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : 19 Juli 2025

Yang Menyatakan



Tio Marini Siregar  
218320138

## RIWAYAT HIDUP



Nama	Tio Marini Siregar
NPM	218320138
Tempat,Tanggal Lahir	Kuta Tengah, 18 Juli 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Inson Siregar
Ibu	Ibu Tamaria Simanjuntak
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP N 1 LAWE SIGALA-GALA
SMA	SMA N 1 LAWE SIGALA-GALA
Riwayat Studi di UMA	Pernah mengikuti MBKM Kampus Mengajar Angkatan 6
Pengalaman Pekerjaan	
NO. HP/WA	081399653690
Email	tiomarinis@gmail.com



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/25

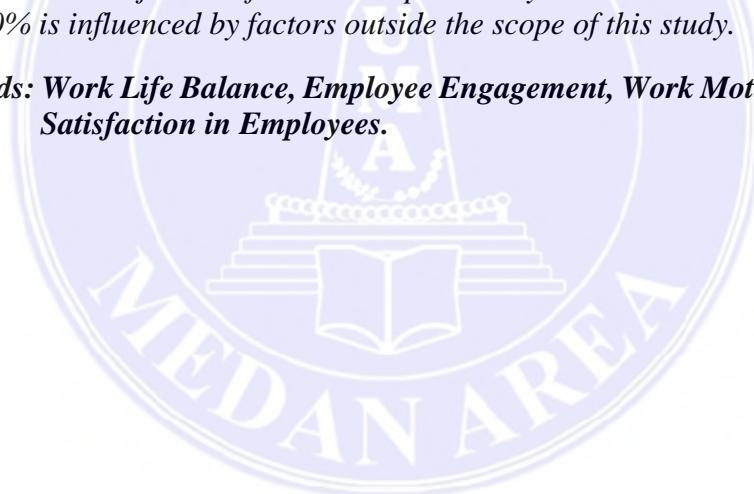
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 16/12/25

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work-life balance, employee engagement, and work motivation on job satisfaction among employees of PT. Medan Sugar Industry. This study uses primary data obtained from responses to a series of statements in the form of a questionnaire administered to 75 employees. The sample in this study was determined using the Slovin method, which was applied to employees of PT. Medan Sugar Industry. This study used multiple linear regression analysis. Based on the results of partial testing, work-life balance had a partial effect on job satisfaction, employee engagement had a partial effect on job satisfaction, and work motivation had a partial effect on job satisfaction among employees of PT. Medan Sugar Industry. The results of the study indicate that the three variables, namely work-life balance, employee engagement, and work motivation, partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The t-value for work-life balance is 6.986 1.66691 with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Employee Engagement has a positive and significant effect on Job Satisfaction, with a t-value of 4.485, which is greater than 1.66691, and a significance level of 0.029, which is less than 0.05. Employee Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction, with a t-value of 2.888, which is greater than 1.66691, and a significance level of 0.006, which is less than 0.05. The coefficient of determination value of 0.800 indicates that 80% of the variation in job satisfaction is explained by these three variables, while the other 20% is influenced by factors outside the scope of this study.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Employee Engagement, Work Motivation and Job Satisfaction in Employees.*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan employee engagement serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Medan Sugar Industry. Penelitian ini menggunakan data primer, data primer diperoleh dari jawaban terhadap serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 75 responden. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode slovin yang berada Karyawan PT. Medan Sugar Industry. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh work life balance berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, employee engagement berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Medan Sugar Industry. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu work life balance, employee engagement, dan motivasi kerja, secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung untuk work life balance adalah 6,986 1,66691 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , Employee Engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai t hitung sebesar 4,485 yang lebih besar dari 1,66691 dan angka signifikan sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,888 yang lebih besar dari 1,66691 dan angka signifikan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,800 mengindikasikan bahwa 80% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 20% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Work Life Balance, Employee Engagement, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Medan Sugar Industry**”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh program strata-1 (S1) Sarjana Manajemen program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu peneliti menerima segala kritik dan saran yang membagun dalam perbaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kerendahan hati, peneliti mengucapkan kerendahan hati yang begitu besar kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua yang saya sayangi dan cintai Bapak Inson Siregar dan Ibu Tamaria Simanjuntak yang sudah memberikan dukungannya baik dari materi, doa, dan juga nasihat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D,CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Fitriani Tobing S.E, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Medan Area

5. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, S.E M.M selaku Dosen Pembimbing yang sudah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan, bimbingan serta saran yang bermanfaat selama proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr.Ir. Tohap Parulian Sihombing M.Si selaku Dosen pembanding yang sudah berkenan meluangkan waktu dalam melaksanakan kegiatan seminar dan meja hijau.
7. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E M.M selaku Dosen Ketua yang sudah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan juga masukan yang bermanfaat dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Ibu Khairunnisak, S.M M.M selaku Dosen Sekretaris yang sudah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan juga masukan yang bermanfaat dalam proses penulisan skripsi ini.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Medan, 19 Juli 2025



**Tio Marini Siregar**

**NPM. 218320138**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1. Kepuasan Kerja .....	13
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.2. <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.2.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.2.2. Faktor -Faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	21
2.2.3. Indikator Work Life Balance.....	23
2.3. <i>Employee Engagement</i> .....	25
2.3.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	25
2.3.2. Faktor -Faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> .....	26
2.3.3. Indikator <i>Employee Engagement</i> .....	28
2.4. Motivasi Kerja.....	28
2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	28
2.4.2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	31
2.4.3. Indikator Motivasi Kerja.....	33
2.5. Penelitian Terdahulu.....	35
2.6. Pengaruh Antar Variabel.....	36
2.7. Kerangka Konseptual.....	41
2.8. Hipotesis Penelitian.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.2.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2.2 Tempat Penelitian.....	44
3.2.3 Waktu Penelitian.....	44
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.4 Populasi dan Sampel.....	45
3.4.1 Populasi.....	45

3.4.2 <i>Sample</i> .....	46
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	47
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	48
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.1 Uji Normalitas.....	50
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	51
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.9 Uji Hipotesis.....	53
3.9.1 Uji t (parsial).....	53
3.9.2 Uji f (Simultan).....	53
3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	56
4.1.2 Identitas Responden.....	57
4.2 Penyajian Data Angket Responden Penelitian.....	59
4.2.1 Variabel <i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ ).....	59
4.2.2 Variabel <i>Employee Engagement</i> ( $X_2$ ).....	60
4.2.3 Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	62
4.2.4 Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y).....	65
4.3 Metode Analisis Data.....	67
4.3.1 Uji Kualitas Data.....	67
4.3.1.1 Uji Validitas.....	67
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	70
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.4.1 Uji Normalitas.....	71
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	74
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.5 Teknik Analisa Data.....	76
4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	76
4.5.2 Uji Hipotesis.....	78
4.5.2.1 Uji t (Uji Parsial).....	78
4.5.2.2 Uji Simultan Signifikan (Uji F).....	79
4.5.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	80
4.6 Pembahasan.....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pra Survei <i>Work Life Balance, Employee Engagement, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja PT. Medan Sugar Industry</i>	7
.....	.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian.....	44
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.3	Nilai Bobot Angket.....	48
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Nominal	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Sesuai dengan Jenis Kelamin pada 75 responden seluruh pegawai pada pada PT. Medan Sugar Industry	57
.....	.....	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden sesuai dengan Usia.....	57
Tabel 4.4	Karakteristik Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4.5	Karakteristik Status Pernikahan.....	58
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1).....	59
Tabel 4.7	Tabulasi Data Responden Variabel Employee Engagement (X2)	61
.....	.....	61
Tabel 4.8	Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja (X3).....	63
Tabel 4.9	Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	65
Tabel 4.10	Hasil Uji data Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1).....	68
Tabel 4.11	Hasil Uji data Validitas Variabel Employee Engagement(X2)	68
Tabel 4.12	Hasil Uji data Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	69
Tabel 4.13	Hasil Uji data Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	69
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov).....	72
Tabel 4.16	Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.18	Hasil Uji $-t$ .....	78
Tabel 4.19	Hasil Uji- F.....	80
Tabel 4.20	Koefisien Determinasi.....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 4.1	Histogram Normalitas Data.....	73
Gambar 4.2	Grafik Normalitas Data.....	74
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	76



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2	Tabulasi Penelitian.....	97
Lampiran 3	Hasil Output SPSS. ....	104
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian dari Universitas Medan Area.....	110
Lampiran 5	Surat Selesai Penelitian dari PT. Medan Sugar Industry.....	111



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sekumpulan dua atau lebih orang yang bekerja sama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Karena organisasi semakin menyadari betapa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam struktur organisasi, organisasi memerlukan ilmu manajemen di dalamnya untuk mengatur pembagian tugas dan wewenang sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi disebabkan karena Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai penggerak roda organisasi, sehingga organisasi yang ingin menjalankan fungsinya dengan maksimal maka harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang dimilikinya dengan baik sehingga dapat bersinergi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yakni suatu indikasi perasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan respon karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif dan negatif terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja. Organisasi merupakan sekumpulan dua atau lebih orang yang bekerja sama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Karena organisasi semakin menyadari betapa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam struktur organisasi, organisasi

memerlukan ilmu manajemen di dalamnya untuk mengatur pembagian tugas dan wewenang sumber daya manusia.

Pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi disebabkan karena Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai penggerak roda organisasi, sehingga organisasi yang ingin menjalankan fungsinya dengan maksimal maka harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia yang dimilikinya dengan baik sehingga dapat bersinergi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yakni suatu indikasi perasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan respon karyawan terhadap pekerjaannya.

Hal ini dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif dan negatif terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja. Jika tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi menandakan semakin rendahnya konflik di dalam keluarga atau dapat dikatakan tingkat *Work-life balance* tinggi (Armstrong et al., 2015). Organisasi/perusahaan juga harus memperhatikan karyawan salah satunya dari segi kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan mengabaikan kepuasan kerja dalam bentuk kurang menghargai karyawan atau membuat ketidaknyamanan pada karyawan, maka dapat menyebabkan karyawan tidak mampu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara maksimal dan tidak dapat konsentrasi penuh pada pekerjaannya.

PT. Medan Sugar Industry (MSI) adalah perusahaan pengilangan gula yang berlokasi di Kawasan Industri Medan Tahap II (KIM 2), Medan, Sumatera Utara.

Didirikan pada Agustus 2013, pembangunan pabrik dimulai pada Februari 2012 di atas lahan seluas 7,8 hektar dan mulai beroperasi pada September 2013 di bawah pengawasan Sutech, sebuah perusahaan teknik asal Thailand. MSI merupakan salah satu dari sebelas perusahaan gula rafinasi di Indonesia, dengan kapasitas produksi mencairkan gula mentah (*raw sugar*) lebih dari 700 ton per hari.

Bahan baku diperoleh dari Thailand, Brasil, dan Australia, sementara mesin dan peralatan utama berasal dari Jerman, Jepang, Prancis, Thailand, Amerika Serikat, dan Indonesia. Perusahaan ini berkomitmen untuk menjadi perusahaan gula terbaik di Indonesia dengan memberikan layanan terbaik, menghasilkan produk berkualitas tinggi, dan memberikan nilai tambah dalam layanan serta produk. MSI juga menargetkan pangsa pasar terbesar dan berupaya memasuki pasar ekspor untuk meningkatkan reputasi perusahaan.

Sebagai bagian dari Samora Group, MSI memiliki pengalaman lebih dari 50 tahun dalam industri gula di Indonesia. MSI juga aktif dalam program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR), seperti penanaman pohon bakau di Desa Bagan Percut, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, yang bertujuan meningkatkan citra perusahaan dan memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar.

*Work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau aktivitas lainnya. Intinya dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki *Work-life balance* apabila pegawai telah mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam

kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya (Endeka et al., 2020).

Ketika pegawai mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan *Work-life balance* sudah dicapai tetapi ketika *Work-life balance* tidak dicapai oleh pegawai, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak fokus dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi pegawai (Kurniawan, 2014) Menurut Schermerhorn (dalam, Ramadhani, 2013) mengungkapkan bahwa *Work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-life balance* penting karena disaat karyawan mendapatkan tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga dan juga tuntutan kehidupan.

Dalam dunia kerja, jadwal harian karyawan terbagi antara waktu di tempat kerja dan waktu di luar kerja. *Employee Engagement* juga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut serupa dengan penelitian Ery Fitra Malasari (2022) yang memiliki hasil bahwasanya terdapat hasil positif dan signifikan antara *Employee Engagement* dengan *Work life balance* pada saat program WFH. Namun, diperoleh fakta lain dari penelitian Jacob Wood et.al (2020) dengan metode literature review terdapatnya hubungan *Employee Engagement* yang signifikan negatif dengan *Work-life balance* itu berarti meningkatnya *Employee Engagement* menjadikan tidak seimbangnya kehidupan di luar pekerjaan.

Menurut Dessler dalam R. Rina Novianty Ariawaty et.al (2019) mengatakan bahwa *Employee Engagement* dapat dikatakan suatu keadaan yang karyawan merasa terikat terhadap pekerjaannya secara fisiknya maupun psikisnya (Ariawaty, 2019). Aktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *Employee Engagement*. *Employee Engagement* merupakan sebuah keadaan dimana seorang karyawan telah terikat baik secara fisik maupun psikis, baik secara mental dan emosi, dengan pekerjaan yang dimilikinya sehingga terbentuk suatu perasaan untuk ikut berkontribusi lebih, serta mengerahkan tenaga sepenuh hati dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Dessler, 2013).

Menurut Amstrong Badjuri (2009:118) motivasi merupakan sesuatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sebagai karyawan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, karena biasanya karyawan akan memperoleh kepuasan melalui prestasi kerja karyawan yang tinggi. Karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas karyawan karena karyawan sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik. Dan kemungkinan besar bisa mencapai suatu tujuan perusahaan dengan cara yang lebih baik.

Lingkungan fisik seperti kebisingan mesin, suhu pabrik, serta hubungan kerja yang kurang harmonis juga meningkatkan stres kerja, yang berdampak menurunkan kinerja dan kepuasan kerja Manda Dwipayani Bhastary (2020). Fenomena yang muncul menunjukkan bahwa stres akibat lingkungan dan beban kerja fisik

cenderung menurunkan kepuasan kerja, kecuali karyawan menerima dukungan berupa pelatihan dan manajemen yang responsif. Budaya organisasi yang membangun kerja sama tim dan komunikasi baik dapat menjadi pelindung terhadap ketidakpuasan, tetapi kelelahan fisik dan kurangnya insentif langsung tetap menjadi tantangan utama dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan di PT. Medan Sugar Industry.

Motivasi kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Dalam organisasi, motivasi adalah masalah yang rumit Karena setiap anggota kelompok adalah makhluk biologis dan psikologis yang sedang berkembang, melalui proses belajar yang berbeda, kebutuhan keinginan mereka berbeda satu sama lain. (Suprihanto et al., 2013). Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi adalah memberi karyawan motivasi untuk terus bekerja. Diharapkan akan meningkatkan kinerjanya dengan memberikan motivasi.

Karena akan mempengaruhi sikap dan kebahagiaan karyawan, pemberian motivasi ini sangat penting. Pada PT. Medan Sugar Industry KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang terdapat fenomena permasalahan mengenai motivasi yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperhatikan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan mereka yang menyebabkan mereka tidak termotivasi, fenomena yang pertama berkaitan dengan masalah sosial, karyawan merasa, tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, karena atasan tidak dapat mengontrol emosi dan tidak dapat memberikan kepercayaan kepada bawahannya, itu artinya bahwa interaksi antara atasan dengan bawahan tidak

berhubungan dengan baik, hal ini menyebabkan karyawan terhambat dalam bekerja karena takut bertanya pada atasan.

Fenomena yang kedua seperti kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja dan serta lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan PT. Medan Sugar Industry KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang. (PT. Sugar Industri KIM II) Masalah yang terjadi di PT.Medan Sugar Industry KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang tentang Masalah pertanggung jawaban pekerjaan yang tidak selesai, adanya karyawan PT. Medan Sugar Industry KIM II yang tidak bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, tidak menyelesaikan pekerjaan sampai selesai dan tepat waktu yang diberikan oleh PT. Medan Sugar Industri KIM II. Ini harus dijaga agar kepuasan setiap karyawan yang ada disana terjaga dan PT. Medan Sugar Industry KIM II pun akan meningkat ke level tinggi lagi. Jika tidak diatasi maka karyawan akan seenaknya dalam bekerja dan karyawan lain akan merasa iri dengan tingkah karyawan yang melanggar wewenang.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja PT. Medan Sugar Industry**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>			
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan di PT.Medan Sugar Industry	12	18
2	Saya puas dengan hubungan kerja saya dengan rekan-rekan kerja	14	16
<b>Work life balance (X1)</b>			
1	Saya merasa pekerjaan saya tidak mengganggu waktu pribadi saya	14	16

2	Tuntutan pekerjaan saya seringkali membuat saya kesulitan untuk memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan keluarga.	20	10
<b>Employee Engagement (X<sub>2</sub>)</b>			
1	Saya memiliki hubungan dekat dengan rekan kerja	8	22
2	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan	11	19
<b>Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>			
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika ada kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atau bonus	14	16
2	Saya merasa tujuan organisasi tempat saya bekerja sejalan dengan tujuan pribadi saya	9	21

Sumber: Hasil Pra Survei Tahun 2025

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarluaskan 30 responden. Hasil responden yang dilakukan pada karyawan PT. Medan Sugar Industry maka hasil yang terbanyak menjawab Ya sebanyak 20 responden yaitu pada pernyataan “Tuntutan pekerjaan saya seringkali membuat saya kesulitan untuk memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan keluarga” Artinya, sebagian besar karyawan merasa pekerjaannya menyita waktu sehingga mereka kesulitan untuk menjalani kehidupan pribadi atau berkumpul dengan keluarga, hal ini bisa menurunkan semangat kerja, bikin cepat lelah secara mental, dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.

Karyawan yang tidak punya keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi cenderung merasa tidak bahagia dan tidak puas dengan pekerjaannya. Adapun responden menjawab pernyataan yang paling banyak menjawab tidak yaitu pada pernyataan “Saya memiliki hubungan dekat dengan rekan kerja” sebanyak 22 responden Hal ini bisa berdampak pada semangat kerja, rasa memiliki terhadap

perusahaan, dan bahkan produktivitas. Karyawan yang tidak merasa terhubung dengan orang-orang di sekitarnya cenderung bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena rasa nyaman atau loyalitas.

Maka, membangun hubungan kerja yang baik antar karyawan menjadi salah satu kunci penting untuk meningkatkan keterikatan mereka pada perusahaan. Berdasarkan latar belakang ini, menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan pengujian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan lebih luas lagi. Sekaligus untuk menguji lebih dalam mengenai pengaruh yang dihasilkan *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti mengangkat topik dalam bentuk skripsi dengan judul "**Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Sugar Industry**"

## 1.2 Rumusan Masalah

Pada PT. Medan Sugar Industry terdapat permasalahan mengenai motivasi yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan mereka tidak termotivasi . *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Dalam survei ini, mayoritas responden merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengganggu kehidupan pribadi, tetapi ada sebagian kecil yang mengalami ketidak seimbangan, yang menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam manajemen waktu dan prioritas. Karyawan PT. Medan Sugar industry merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya karena

atasan dengan bawahan tidak berhubungan dengan baik yang menyebabkan karyawan terhambat dalam bekerja karena takut bertanya pada atasan. kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja serta lambatnya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masih terdapat karyawan PT. Medan Sugar Industry KIM II yang kurang bertanggung jawab dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat mengganggu kepuasan kerja secara keseluruhan.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Melalui latar belakang yang telah dijelaskan diatas, Maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industry?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industry?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Medan Sugar Industry?
4. Apakah *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* serta Motivasi Kerja terdapat secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Keja pada PT Medan Sugar Industry?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membangun faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan penggunaan tujuan secara khusus penelitian ini adalah menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk menguji Pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Sugar Industry.
2. Untuk menguji Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Sugar Industry.
3. Untuk menguji Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Sugar Industry.
4. Untuk menguji *Work Life Balance dan Employee Engagement* serta Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Medan Sugar Industry.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik bagi Peneliti, Akademis, maupun bagi Peneliti selanjutnya. Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Melatih kemampuan analisis dan meningkatkan pengetahuan terhadap kondisi permasalahan yang ada disekitar lingkungan kerja terkait dengan *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* serta Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja kemudian manfaat selanjutnya bagi penulis adalah menghasilkan bahan skripsi untuk tugas akhir mahasiswa dan menambah wawasan penulis tentang sumber daya manusia serta nantinya bisa diterapkan didunia kerja.

b. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi sebagai data sekunder dan sebagai bahan pemikiran tentang peran dan fungsi Sumber Daya

Manusia (SDM) khususnya mengenai *Work-life balance dan Employee Engagement* serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Nuraini (2015), kepuasan kerja adalah kegiatan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Malayu Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja adalah sebuah sikap emosional yang menunjukkan rasa senang dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan olehnya. Dengan kata lain menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Pengertian kepuasan kerja menurut J. Stewart Black (2019) didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari penilaian pengalaman kerja atau pekerjaan mereka. Ini berasal dari keyakinan bahwa pekerjaan karyawan membuat mereka dihargai di tempat kerja. Definisi lain menurut Armstrong & Taylor (2020) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Orang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berperilaku dan bersikap positif, sementara orang yang tidak merasa puas akan melakukan hal-hal yang tidak menyenangkan.

Menurut Alam & Nurimansjah (2022) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu karakteristik situasional yang merupakan hal-hal pertimbangan karyawan sebelum menerima pekerjaan, seperti gaji, pengawasan, kondisi kerja, peluang promosi, dan kebijakan perusahaan. Kemudian faktor lainnya adalah kejadian situasional adalah hal-hal yang terjadi setelah memulai pekerjaan. Dalam kasus positif, karyawan dapat menerima liburan tambahan setelah bergabung dengan perusahaan, sementara kasus negatif dapat menyebabkan hubungan yang buruk dengan rekan kerja mereka.

Kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar orang menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan bidang perilaku organisasi yang paling banyak dipelajari Anwar (2017). Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau

sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri Titisari (2014).

Kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap sifat dari pada perilaku. Menurut Handoko (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Menurut Handoko (2014:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Wijonarko (2023) adalah perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan persepsi karyawan tentang berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, rekan kerja, atasan, dan kondisi kerja. Wijanarko juga menekankan pentingnya motivasi dalam mencapai kepuasan

kerja, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Wijonarko (2023) indikator kepuasan kerja adalah :

a. Gaji/Imbalan

Uang memiliki arti yang berbeda bagi setiap orang, tetapi gaji yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan yang menantang, memberikan otonomi, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. Pengawasan

Kualitas pengawasan yang baik, yang memberikan bimbingan dan dukungan, juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

f. Pengakuan dan Apresiasi

Penghargaan atas kerja keras dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

**g. Fleksibilitas Kerja**

Kesempatan untuk mengatur jadwal kerja atau bekerja dari rumah juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama dalam hal work-life balance.

### **2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Wijonarko (2023) indikator kepuasan kerja adalah :

a. Gaji/Imbalan.

Merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebananya.

b. Pekerjaan.

Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu Apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.

c. Supervisi.

Merupakan kualitas dan bentuk pengawasaan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.

d. Promosi.

Merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.

e. Rekan Sekerja.

Merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu di antara rekan kerja.

## 2.2 *Work Life Balance*

### 2.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Suyekti (2019:2) memaparkan bahwa *Work life balance* diartikan sebagai ukuran keterlibatan atau keterkaitan yang merata dalam berbagai peran pada kehidupan seseorang. Menurut Kurnia dan Widigdo (2021:13) *Work life balance* dimaknai sebagai keseimbangan dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi setiap individu yang mempunyai tanggung jawab seimbang diantara keduanya.

Azim dan Halawani (2020:170) mengungkapkan bahwa konsep *Work life balance* dibangun di atas persepsi bahwa kehidupan kerja dan pribadi saling melengkapi dan berjalan secara komprehensif dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan setiap individu. Natakusumah (2022:136) menyebutkan bahwa *Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterikatan dalam menjalankan keduanya secara merata.

*Work life balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya, (Delecta, 2011). Pangemanan dkk (2017) mengartikan work-life balance sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.

Menurut Helmle, Botero dan Seibold (2014) *Work life balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu

dan mitra terkait peran mereka dalam dominan pekerjaan dan keluarga. Saina dkk (2016) berpendapat bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya).

Wenno (2018) menyatakan bahwa *Work life balance* dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik di tempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang di dalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Individual behavior yaitu dimana individu melakukan suatu tindakan bagi dirinya sendiri yaitu baik dalam bekerja maupun melakukan kegiatan untuk dirinya sendiri diluar dari jam kerja.

Hal ini dapat saja dilakukan oleh individu yaitu apabila individu yang telah berkeluarga maka ia akan memiliki tanggung jawab untuk hidup berkeluarga dan menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawab sehingga apabila individu tidak dapat mengatur waktu untuk kedua hal ini maka dapat terjadi konflik yaitu individu harus mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Apabila individu tidak dapat mengatur waktu maka individu dapat dikatakan tidak memiliki *Work life balance* yang baik namun jika individu dapat mengatur waktu dengan baik maka individu akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang ada di kantor sehingga dapat meningkatkan kinerja layanan dan karyawan akan merasa puas karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan menyenangkan. *Work life balance* adalah bagaimana organisasi bermaksud untuk memberikan karyawan lebih banyak fleksibilitas dalam jadwal kerja mereka sehingga mereka

dapat menyeimbangkan apa yang mereka lakukan di tempat kerja dengan tanggung jawab dan kepentingan pribadi mereka (Armstrong & Taylor, 2020).

Terdapat pengertian lain yang dikemukakan oleh Manggaran et al. (2020) mendefinisikan *Work life balance* sebagai konsep luas yang memberikan prioritas secara tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual). Menurut Vyas & Shrivastava dalam Muliawati & Frianto (2020) terdapat sebelas faktor yang dapat mempengaruhi *Work life balance* yaitu dukungan sosial, permasalahan organisasi, masalah stres karyawan, teknologi informasi, masalah pekerjaan, masalah keluarga, masalah sosial, faktor pendukung dari organisasi, beban kerja, permasalahan individu, dan kurangnya pengetahuan.

Mcdonald dan Bradley dalam Anisa Siwih Anggraeni dan Meita Santi Budiati (2021) menyatakan bahwa adanya perasaan puas akan pekerjaannya bisa dikatakan karyawan telah seimbang dengan peran lain di luar pekerjaannya (Anggreni & Budiani, 2021). Fakta lain oleh teori Delecta dalam Inas Handayani Puspitasari (2020) memaparkan *Work life balance* sebagai individu yang telah mampu memenuhi komitmennya antara kehidupan di kantor dan pribadinya (Puspitasari, 2020).

Begitu pun pemaparan Greenhaus et.al dalam Petrus Wijayanto et.al (2022) mengungkapkan bahwasanya *Work life balance* itu bisa dikatakan suatu keadaan seseorang ketika mendapatkan kepuasan yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan berkeluarga (Wijayanto et al., 2022). Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut mengenai *Work life balance* bisa disimpulkan bahwasanya *Work life*

*balance* dapat dikatakan sebuah keadaan individu yang seimbang dalam menjalankan tanggungjawab, tuntutan, dan peran dalam pekerjaannya dan kehidupan pribadinya.

Menurut Hutcheson (2014) work-life balance adalah keadaan di mana individu merasa puas dan mampu mengendalikan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, sehingga dapat membuat pilihan yang sesuai dengan situasi dan tujuan mereka. Ini melibatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, termasuk waktu, energi, dan komitmen yang terdistribusi dengan baik di antara keduanya.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work life balance***

Menurut N. R Lockwood (2015), ada beberapa faktor pendorong work-life balance , yaitu :

- a. Nilai *comfort Worklife* kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya yaitu pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Nilai *religius* Dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.

c. Nilai *achievement* Dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari hari dengan fleksibel.

Sedangkan menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (2003) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi work-life balance seseorang, yaitu :

- a. Karakteristik Kepribadian Karakteristik kepribadian seseorang merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepribadian tidak hanya mempengaruhi cara seseorang menghadapi tekanan di tempat kerja, tetapi juga bagaimana karyawan menjalani peran di luar pekerjaan. Menurut Novelia, Sukhirman, dan Hartana (2013), kepribadian individu menjadi penentu utama dalam membangun work-life balance karena mencerminkan bagaimana seseorang merespons tantangan dan mengelola peran ganda.
- b. Karakteristik Keluarga Karakteristik keluarga adalah faktor krusial lain yang dapat mempengaruhi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Setiap individu memiliki dinamika keluarga yang unik, seperti jumlah anggota keluarga, tanggung jawab keluarga, atau jarak dengan pasangan (long distance family). Menurut penelitian Zulaifah (2015), individu yang hidup dalam situasi keluarga dengan pekerjaan yang terpisah jarak (long distance family) memiliki work-family interface yang lebih tinggi, yaitu situasi di mana pekerjaan dan kehidupan keluarga saling memengaruhi, baik secara positif maupun negatif.

- c. Karakteristik Pekerjaan Karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi work-life balance. Aspek-aspek seperti pola kerja, beban kerja, shift kerja, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja memiliki dampak langsung terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, semakin besar kemungkinan munculnya konflik antara dua domain ini. Hal ini terutama berlaku ketika jam kerja melebihi batas yang dianggap ideal atau ketika beban kerja terlalu berat. Jam kerja yang panjang sering kali mempersulit individu untuk memberikan perhatian yang cukup pada kehidupan pribadinya, seperti keluarga atau aktivitas rekreasi
- d. Sikap Sikap adalah evaluasi seseorang terhadap berbagai aspek dalam kehidupan sosial, termasuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sikap mencakup tiga komponen utama: pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Dalam konteks work-life balance, sikap individu sangat mempengaruhi cara karyawan memandang dan mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu dengan sikap positif terhadap pekerjaan cenderung lebih mudah menyeimbangkan dua domain ini.

### 2.2.3 Indikator *Work life balance*

Hutcheson (2014), berpendapat bahwa ada beberapa indikator dalam mengukur work-life balance, yaitu:

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Keseimbangan waktu merujuk pada distribusi waktu yang seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan peran keluarga. Konsep ini menekankan pada alokasi waktu yang proporsional untuk memenuhi kebutuhan kedua sisi kehidupan seseorang, baik untuk pekerjaan maupun aktivitas pribadi. Dalam praktiknya, keseimbangan waktu dapat diwujudkan melalui manajemen waktu yang baik, pengaturan prioritas, dan fleksibilitas jadwal kerja.
- b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) Tingkat Keseimbangan keterlibatan menggambarkan tingkat keterlibatan psikologis yang setara antara pekerjaan dan peran keluarga. Ini berarti seseorang tidak hanya secara fisik hadir di kedua peran, tetapi juga terlibat secara emosional dan mental dengan intensitas yang sama. Ketika seseorang terlalu fokus pada salah satu sisi, baik pekerjaan maupun keluarga, ketidakseimbangan keterlibatan dapat terjadi, yang sering mengarah pada perasaan bersalah, ketidakpuasan, atau bahkan penurunan kinerja di salah satu aspek.
- c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) Tingkat Keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan yang sama yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan peran keluarga. Ini mencakup perasaan bahwa kebutuhan, aspirasi, dan harapan terpenuhi secara seimbang di kedua sisi kehidupan. Kepuasan yang tidak seimbang seringkali menyebabkan frustasi, stres, atau bahkan keputusan ekstrem,

seperti mengundurkan diri dari pekerjaan atau mengabaikan tanggung jawab keluarga.

### **2.3 *Employee Engagement***

#### **2.3.1 Pengertian *Employee Engagement***

Menurut Siahaan (2020:3) *Employee Engagement* diartikan sebagai hubungan yang mengindikasikan adanya keterikatan karyawan terhadap nilai yang ditetapkan dalam instansi. Menurut Sunhadi, et al (2020:77) *Employee Engagement* dapat juga diartikan sebagai wujud adanya keterkaitan karyawan pada tingkat emosional tertentu dalam sebuah instansi. Menurut Cintani & Noviansyah (2020:37) *Employee Engagement* merupakan wujud sukarela atau tanpa paksaan karyawan yang menjadi tolak ukur dalam kegiatan instansi baik dalam hal promosi, membeli ataupun berinvestasi.

Nurjanah (2021:7) memaparkan bahwa *Employee Engagement* dalam setiap karyawan tentu akan berkontribusi terhadap tingkat kinerjanya. Oleh sebab itu, jika karyawan mempunyai rasa keterlibatan kuat pada pekerjaannya tujuan instansi akan lebih mudah dicapai. *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan merupakan suatu kondisi psikologis dimana individu merasa terhubung, berkomitmen, dan terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya serta tujuan organisasi. Menurut Albrecht (dalam jurnal Betta Lavena, 2024), *Employee Engagement* adalah keadaan karyawan yang secara psikologis terlibat dengan pekerjaannya dan memberikan energi, kemampuan, serta semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Robbins & Judge (2015) menambahkan bahwa individu yang memiliki *Employee Engagement* tinggi cenderung melaksanakan tugas pekerjaannya dengan penuh semangat dan memberikan kontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Griffin (2007) mendeskripsikan *Employee Engagement* sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi serta nilai-nilai yang dianutnya. Seorang karyawan yang *engaged* tidak hanya sadar akan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mampu memotivasi rekannya demi kesuksesan bersama.

Selain itu, *Employee Engagement* juga dinyatakan sebagai upaya karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan waktu, kemampuan, dan energi untuk pekerjaannya yang merupakan bagian penting dari kehidupannya (Zakiah Maulidi Putri & Novi Fitria Hermiati, 2023). *Employee Engagement* yang tinggi berdampak positif terhadap kepuasan kerja, karena karyawan merasa memiliki dukungan emosional dan lingkungan kerja yang positif.

Menurut Hali (2019), employee engagement atau keterlibatan karyawan merujuk pada semangat, dedikasi, dan penyerapan karyawan dalam pekerjaan mereka. Hali (2019) juga menyoroti bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya di bagian produksi.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* Terdapat 7 faktor yang mendorong *Employee Engagement* menurut Lina (2019) yaitu:

- a. Lingkungan kerja Lingkungan tempat kerja sebagai tempat dalam membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan dan kenyamanan saat bekerja dianggap sebagai penentu utama *Employee Engagement*.
- b. Kepemimpinan Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan seluruh sumber daya sebagai penggerak organisasi dan mengapresiasi usaha karyawan sebagai peran utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan.
- c. Tim dan hubungan rekan kerja Keterikatan dengan perusahaan bisa didapat dengan memiliki hubungan baik, mendapat dukungan dan motivasi dari rekan kerja yang membuat karyawan untuk lebih terikat dengan perusahaan.
- d. Pelatihan dan pengembangan diri Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di dalam organisasi dengan memberikan jenjang karir, penghargaan dan pelatihan oleh perusahaan dapat menentukan *Employee Engagement* terhadap Perusahaan.
- e. Kompensasi Kompensasi keuangan dan non-keuangan yang dapat diberikan karyawan seperti gaji, pengakuan dan penghargaan dari perusahaan yang membuat karyawan ingin terlibat dalam perusahaan.
- f. Kebijakan organisasi Peraturan yang diterapkan organisasi seperti kerja yang fleksibel dan membebaskan karyawan berekspresi untuk membantu sebagai penyeimbang kehidupan karyawan.
- g. Kesejahteraan kerja Kenyamanan yang diberikan saat bekerja, dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan akan membuat karyawan lebih terlibat lagi dalam perusahaan.

### **2.3.3 Indikator *Employee Engagement***

Terdapat Tiga indikator *Employee Engagement* menurut (Hali, 2019) yaitu:

- a. Semangat karyawan yang ditunjukkan melalui energi dalam bekerja (*vigor*).
- b. Dedikasi karyawan yang melibatkan rasa ingin terlibat dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang diberikan (*dedication*).
- c. Serta penyerapan yang menandakan karyawan fokus dan mendalaminya pekerjaannya (*absorption*).

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Menurut (Ritonga, 2015) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Definisi motivasi menurut Armstrong & Taylor (2020, p.247) adalah dorongan seseorang, arah perilaku, dan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Menurut Ahli,

Luthans menyatakan bahwa motivasi biasanya didefinisikan sebagai kombinasi dari berbagai komponen, seperti kebutuhan, dorongan, dan insentif, serta timbulnya proses yang memerlukan dorongan pada perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu berdasarkan kebutuhan fisiologis atau psikologis individu (Adi, 2022, hlm.190).

Terdapat empat teknik motivasi yang memotivasi seseorang dalam bekerja yang dikutip oleh Adi (2022, hlm.199) yaitu uang, pengayaan pekerjaan, penetapan tujuan, pengaturan kerja alternatif. Dikutip dalam Sanaba & Andriyan (2022) menurut Sastrohadiwiryo terdapat komponen indikator motivasi kerja yaitu kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, keterlibatan, pengembangan, dan kesempatan. Selain itu, terdapat indikator lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Prayogi & Nursidin (2018) yaitu bekerja keras, orientasi di masa depan, ambisi individu, orientasi tugas dan keseriusan tugas, upaya untuk maju, ketekunan dalam bekerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pemanfaatan waktu.

Menurut Rahma & Siswani (2022: 102) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Motivasi ini memengaruhi tingkat usaha dan semangat kerja seseorang, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut Uno & Koni (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Menurut Siagian (2016) teori-teori motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Teori Abraham H. Maslow Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40 -an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai hierarki kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.
- b. Teori ERG Clayton P. Alderfer Teori ERG Clayton P. Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.
- c. Teori Frederick Herzberg Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya

ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

- d. Teori Harapan Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.
- e. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2009:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)  
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisinya. *Prestise* dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*) Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan

realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### **2.4.3 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, Rahma & Siswani (2022: 102) sebagai berikut.

a. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia, sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan rasa aman dan keselamatan terpenuhi, maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup

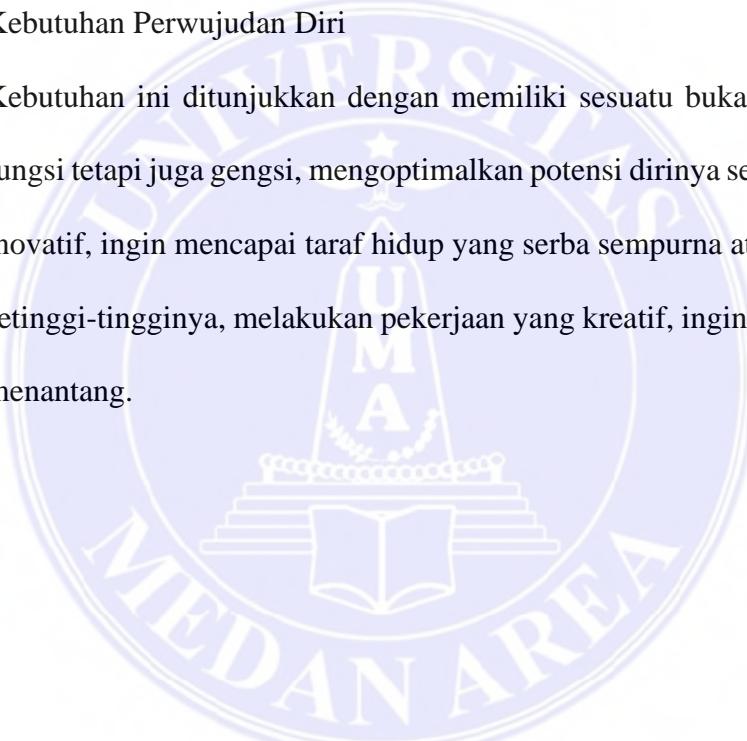
berkelompok/sosial, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai serta ingin memiliki dan dimiliki.

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e. Kebutuhan Perwujudan Diri

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif, ingin pekerjaan yang menantang.



## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Variable	Hasil
1	Betta Lavena, 2024	Pengaruh <i>Work life balance</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pelayanan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bengkulu Dua Pratama	X1= <i>Work life balance</i> X2= <i>Employee Engagement</i> Y=Kepuasan Kerja	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja layanan tetapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja  <i>Employee Engagement</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja layanan tetapi berpengaruh terhadap kepuasan kerja  Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja layanan
2	Chaeeria, 2024	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Employee Engagement</i> , Dan Motivation Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Transcosmos Indonesia Di Wilayah Jakarta	X1= <i>Work Life Balance</i> X2= <i>Employee Engagement</i> X3=Motivasi kerja Y= Kepuasan kerja	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja  <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja  Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Zakiah Maulidi Putri & Novi Fitria Hermiati, 2023	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh <i>Work-life balance</i> Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka	X1= <i>Work life balance</i> X2= <i>Employee Engagement</i> Y=Kepuasan kerja M= <i>Work life balance</i>	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja  <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> , <i>work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Work life balance</i> berperan sebagai mediasi antara hubungan <i>Employee Engagement</i> dan kepuasan kerja.
4	Roby Hadi Putra, Fani Ratny Pasaribu, 2023	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Kota Padang	X=Motivasi Kerja Y=Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Padang

No	Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Variable	Hasil
5	Agung Prabowo, 2023	Pengaruh Motivasi Kerja dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Industri Gula KIM II Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang	X1= Motivasi Kerja X2=Wewenang Pekerjaan X3=Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan Pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Manda Dwipayani Bhastary, 2020	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1 = Etika Kerja X2 = Stres Kerja Y=Kepuasan kerja	Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.  Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Utami Puji Lestari, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih,Didit Darmawan, 2020	Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1=Efikasi Diri X2=Lingkungan Kerja Y=Kepuasan Kerja	Efikasi diri dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua faktor ini berkontribusi sebesar 50,4% terhadap kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
8	Agung Aditya Saputra, 2022	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1=Kompensasi X2=Lingkungan kerja X3=Beban Kerja Y=Kepuasan Kerja	Beban kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di PT. Modern Panel Indonesia.

Sumber: Data Diolah peneliti (2025)

## 2.6 Pengaruh Antar Variabel

### 2.6.1. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work life balance, sebagai konsep yang menggambarkan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi individu, telah menjadi fokus penting dalam studi tentang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya

manusia. Kepuasan kerja, di sisi lain, mencerminkan perasaan atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Memahami bagaimana *Work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Work life balance* dan kepuasan kerja. Artinya, ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat secara efektif mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Chaeria (2024) secara eksplisit menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain juga mendukung temuan ini, menekankan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan merasa lebih bahagia, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi mereka di tempat kerja. Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua penelitian menemukan hubungan positif antara *Work life balance* dan kepuasan kerja. Beberapa studi menunjukkan bahwa *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, atau bahkan mungkin memiliki pengaruh negatif. Lavena (2024) menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara *Work life balance* dan kepuasan kerja.

Selain itu, Chaeria (2024) mencatat bahwa beberapa penelitian sebelumnya bertentangan dengan temuannya sendiri, dengan Hidayatulloh et al. (2020) dan Zulkarnain & Setyaningrum (2022) menyatakan bahwa *Work life balance* memiliki

pengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun terdapat beberapa temuan yang bertentangan, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* memainkan peran penting dalam kepuasan kerja karyawan.

Organisasi yang mendukung *Work life balance* cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, termotivasi, dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan dan praktik yang mempromosikan *work life balance*, seperti pengaturan kerja yang fleksibel, dukungan keluarga, dan budaya kerja yang menghargai kehidupan pribadi karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk sepenuhnya memahami kompleksitas hubungan antara *Work life balance* dan kepuasan kerja, serta untuk mengidentifikasi strategi terbaik untuk meningkatkan *Work life balance* dan kepuasan kerja di berbagai konteks organisasi.

### **2.6.2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja**

*Employee Engagement* yang mencerminkan tingkat keterikatan, antusiasme, dan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi mereka, telah diakui sebagai faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap positif atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Memahami bagaimana *Employee Engagement* mempengaruhi kepuasan kerja sangat krusial bagi organisasi dalam upaya meningkatkan moral karyawan, produktivitas, dan retensi. Sejumlah penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Employee Engagement* dan kepuasan kerja.

Chaeria (2024) dan Putri & Hermati (2023) secara eksplisit menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa terlibat, antusias, dan terhubung dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang engaged merasa memiliki tujuan dalam pekerjaan mereka, termotivasi untuk berkontribusi, dan memiliki hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja. Lavena (2024) juga menemukan adanya pengaruh antara *Employee Engagement* dan kepuasan kerja. Meskipun sebagian besar penelitian mendukung hubungan positif antara *Employee Engagement* dan kepuasan kerja, ada juga temuan yang bertentangan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, atau bahkan mungkin memiliki pengaruh negatif. Chaeria (2024) mencatat bahwa penelitian oleh Khan et al. (2022) dan Aziez & Nugroho (2023) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Lavena (2024) menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara *Employee Engagement* pada kinerja layanan.

### **2.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja, yang mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, telah lama dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Memahami bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan karyawan yang berharga.

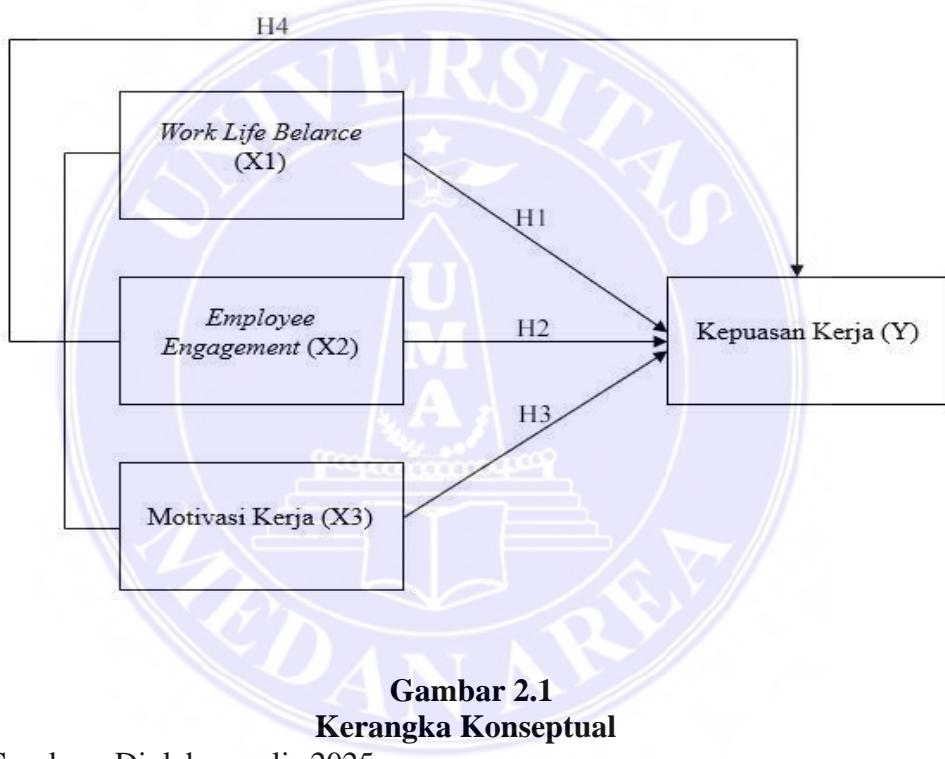
Meskipun banyak penelitian menegaskan hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, ada juga temuan yang bertentangan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, atau bahkan mungkin memiliki pengaruh negatif. Chaeria (2024) mencatat bahwa penelitian oleh Wahyudi et al. (2022) dan Mappamiring (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. motivasi kerja adalah faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan.

Organisasi yang berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberikan insentif kepada karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, produktif, dan berkomitmen. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dapat mencakup merancang pekerjaan yang bermakna, memberikan umpan balik yang konstruktif, mengakui dan menghargai kinerja yang baik, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

Penelitian lebih lanjut dapat terus mengeksplorasi interaksi kompleks antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor kontekstual lainnya untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi dapat secara efektif memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.

## 2.7 Kerangka Konseptual

Menurut Hamid (2010:89) Kerangka Konseptual merupakan sebuah sintesa dan serangkain teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dan kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Dibawah ini merupakan kerangka konseptual dalam penelitian ini:



**Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah penulis 2025

## 2.8 Hipotesis Penelitian

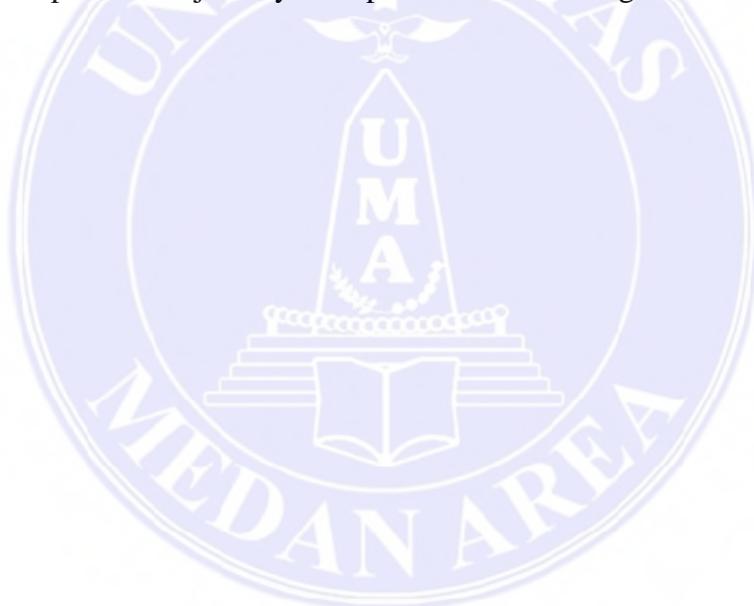
Menurut Sugiyono (2016:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H1** : Diduga *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Medan Sugar Industry.

**H2** : Diduga *Employee Engagement* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Medan Sugar Industry.

**H3** : Diduga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Medan Sugar Industry

**H4** : Diduga *Work Life Balance, Employee Engagement* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Medan Sugar Industry.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016).

#### 3.2 Jenis, Tempat, Waktu Penelitian

##### 3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari *Work-life balance* (X1) *Employee Engagement* (X2),

Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel (Y) kepuasan kerja (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

### 3.2.2 Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini berlokasi di Kawasan Industri Medan (KIM II) Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang, Sumatera Utara.

### 3.2.3 Waktu Penelitian

Berikut tabel rencana waktu penelitian ditampilkan di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Keterangan	2024				2025							
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
1	ACC Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Pengumpulan Data												
5	Analisis Data												
6	Seminar Hasil												
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau												
8	Sidang Meja Hijau												

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Work Life Balance (X1)	Sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya. Hutcheson (2014)	1. Keseimbangan Waktu ( <i>Time Balance</i> ) 2. Keseimbangan Keterlibatan ( <i>Involvement Balance</i> ) 3. Keseimbangan Kepuasan	Likert

		( <i>Satisfaction Balance</i> ) Hutcheson (2014)	
Employee Engagement (X2)	Kondisi dimana individu memiliki keterlibatan, semangat, antusias, merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan atau organisasi, mendorong sebuah inovasi dan mengeluarkan kemampuan dan energi untuk kemajuan perusahaan.  Hali (2019)	1.Ketangguhan ( <i>Vigor</i> ) 2.Pengabdian ( <i>Dedication</i> ) 3.Penghayatan ( <i>Absorption</i> )  Hali (2019)	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Mengemukakan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan dan kinerja yang baik dalam pekerjaan mereka.  Rahma & Siswani (2022: 102)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan. 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan 5. Kebutuhan Perwujudan Diri  Rahma & Siswani (2022: 102)	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama.  Wijonarko (2023)	1.Gaji/Imbalan 2.Pekerjaan 3.Supervisi 4.Promosi 5. Rekan Sekerja  Wijonarko (2023)	Likert

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 15) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi

dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 300 tenaga kerja.

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:17) Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dengan dianggap bias mewakili populasi. Maka penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini akan ditentukan dengan formula slovin yang merupakan metode praktis untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan syarat jumlah populasi yang relatif besar. Rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%.

$$n = \frac{300}{1 + 300 \times (0.1)^2} \\ = 75$$

Jumlah sampel yang di dapat menjadi 75 responden.

Dari rumus Slovin diatas menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak 75 responden. Penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Alfifto, 2024) adapun kriteria- kriteria sebagai berikut:

- Karyawan PT. Medan Sugar Industry berusia 20-50 Tahun.

- b. Karyawan yang bekerja di PT. Medan Sugar Industry.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1. Jenis Data**

Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Data kuantitatif adalah” metode penelitian berbasis filsafat positivisme menggunakan teknik untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan jawaban responden yang akan di tabulasi ke dalam bentuk angka, dan data tersebut akan diolah dengan SPSS .

#### **3.5.2. Sumber Data**

Berikut adalah penjelasan mengenai jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder, yang dirangkum dalam tabel berikut:

Jenis Data	Definisi	Sumber/ Referensi	Penjelasan dalam Konteks Penelitian
<b>Data Primer</b>	Data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti.	(Alfifto, 2024); Sugiyono (2017)	Data diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner terkait Work-Life Balance, Employee Engagement, dan Motivasi Kerja yang diisi oleh karyawan PT. Medan Sugar Industry.
<b>Data Sekunder</b>	Data yang telah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.	Sugiyono (2019)	Data diperoleh dari jurnal, artikel, buku, serta dokumen internal PT. Medan Sugar Industry.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Sumber pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui observasi dan survei melalui kuesioner kepada responden. Untuk

mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik-teknik antara lain:

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap perilaku subjek yang akan atau sedang diteliti kemudian dilakukan pencatatan tentang apa yang sedang diamati.
- b. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

**Tabel 3.3  
Bobot Nilai Angket**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

### 3.7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, valid berarti dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r nilai

dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha ( $\alpha$ ) = 0,05.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

### **3.7.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang, instrument yang reliabel belum tentu valid, meteran yang diputuskan di ujungnya, bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama (reliabel) tetapi tidak selalu valid (Sugiyono, 2019).

Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha . Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable ke waktu.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.1. Uji Normalitas**

Menurut Alfifto (2024) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS) untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi ,tidak biasa, serta konsisten.

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan *skewness* dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan dari perhitungan regresi, diantaranya:

##### **a. Uji Kolmogorov-Smirnov**

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah tes non-parametrik yang digunakan untuk melihat perbedaan distribusi pada dua sampel yang berbeda. Tes ini dapat digunakan untuk menguji apakah data yang diuji mengikuti distribusi normal atau

tidak, serta untuk membandingkan distribusi dua sampel independen (Gama, 2021)

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data normal.
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal.

### b. Uji Histogram

Uji histogram adalah salah satu cara untuk menguji normalitas data dengan menggunakan grafik. Grafik histogram menampilkan distribusi frekuensi dari suatu variabel numerik, dengan setiap bar(batang) pada histogram mencakup rentang nilai yang sama. Jika data yang dianalisis memiliki distribusi normal, maka grafik histogramnya akan membentuk lonceng (bell-shaped) dan tidak condong ke kiri atau ke kanan (Gama, 2021).

### c. Grafik Normality Probability Plot

Ketentuan yang digunakan yaitu :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen. Multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebuah model dianggap mengalami multikolinearitas jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen saling berkorelasi secara linear atau tidak.

### 3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Sugiyono, 2019). Apabila asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka akan berakibat pada sebuah keraguan atau ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.8.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017 : 275), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik-turunkan nilainya (dimanipulasi). Menurut Sugiyono (2017 :275), persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

- $Y$  : Kepuasan Kerja
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien Regresi
- $X_1$  : *work life balance*
- $X_2$  : *Employee Engagement*
- $X_3$  : Motivasi kerja
- $\epsilon$  : Error (Tingkat Kesalahan)

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- a. Nilai signifikan  $< 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Nilai signifikan  $> 0,05$  dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial

#### **3.9.2 Uji Simultan (Uji f)**

Uji f digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Hipotesis nol yang diajukan dalam pengujian ini menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulan yang diambil adalah menolak hipotesis nol, yang mengindikasikan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik. Ghazali (2013: 98) memberikan panduan

sebagai berikut:

- a. Pandangan Awal (Quick Look): Jika nilai f lebih besar dari 4, maka hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Perbandingan dengan Nilai Tabel: Nilai f hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai F yang tercantum dalam tabel. Jika nilai f yang dihitung lebih besar daripada nilai f pada tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai probabilitas uji f dapat dilihat pada hasil output dari perangkat lunak statistik, seperti SPSS, pada kolom sig atau signifikan dalam tabel ANOVA.

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2020) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar *Adjusted R<sup>2</sup>* suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang telah disediakan

adalah antara 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* bernilai negatif, maka dianggap bernilai 0 (nol). Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang *Work Life Balance, Employee Engagement* dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Medan Sugar Industry dengan 75 responden. Menurut peneliti hasil dapat disimpulkan bahwa :

- a. **H1:** Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai t hitung sebesar 6,986 yang lebih besar dari 1,66691 dan angka signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Keseimbangan yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- b. **H2:** Employee Engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai t hitung sebesar 4,485 yang lebih besar dari 1,66691 dan angka signifikan sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan memiliki komitmen terhadap tujuan perusahaan, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab, yang berkontribusi pada pengalaman kerja yang positif.
- c. **H3:** Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,888 yang lebih besar dari 1,66691 dan angka signifikan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih

keras dan mencapai tujuan mereka. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka melihat hasil dari usaha yang mereka lakukan, serta merasa bahwa mereka berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan perusahaan.

- d. **H4:** Work Life Balance, Employee Engagement, dan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 99,870 yang lebih besar dari F tabel 3,98. Uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini secara kolektif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana perusahaan perlu memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,800, penelitian ini menunjukkan bahwa 80% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PT. Medan Sugar Industry dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan program yang mendukung Work Life Balance, meningkatkan Employee Engagement, dan memotivasi karyawan, serta mempertimbangkan karakteristik demografis dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia.

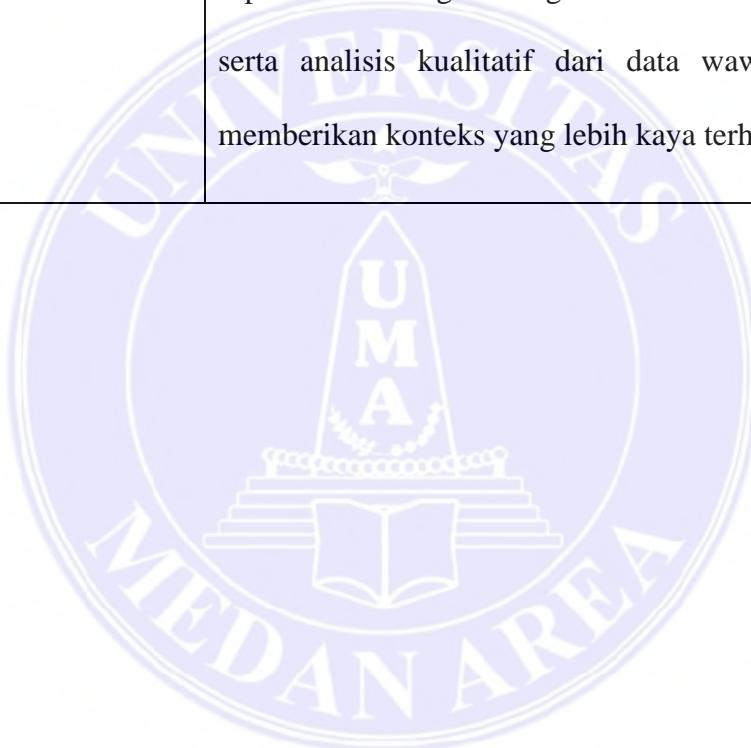
## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada manajemen PT. Medan Sugar Industry untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta saran terkait model, metode pengumpulan data, dan analisis:

No	Aspek	Saran
1	Program Work Life Balance	Mengembangkan dan menerapkan program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang cukup, dan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik.
2	Employee Engagement	Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, mengadakan kegiatan team building, memberikan penghargaan atas prestasi, dan melibatkan karyawan dalam proyek-proyek penting untuk meningkatkan keterlibatan mereka.
3	Motivasi Kerja	Merancang program pengembangan karir yang jelas, memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, serta memberikan umpan balik yang

		konstruktif dan penghargaan atas pencapaian untuk meningkatkan motivasi kerja.
4	Karakteristik Demografis	Mempertimbangkan karakteristik demografis karyawan dalam merumuskan kebijakan dan program, dengan pendekatan yang lebih personal dan sensitif terhadap kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
5	Penelitian Lanjutan	Melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerja, untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam.
6	Komunikasi Internal	Meningkatkan saluran komunikasi internal agar karyawan dapat menyampaikan pendapat, saran, dan keluhan dengan lebih mudah, menciptakan rasa saling percaya dan meningkatkan kepuasan kerja.
7	Model Penelitian	Menggunakan model penelitian yang lebih komprehensif, seperti model struktural equation modeling (SEM), untuk memahami hubungan antar variabel dan mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung.

8	Metode Pengumpulan Data	Menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam dan fokus grup, selain kuesioner, untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang persepsi karyawan.
9	Analisa Data	Menggunakan teknik analisis data yang lebih canggih, seperti analisis regresi berganda atau analisis multivariat, serta analisis kualitatif dari data wawancara untuk memberikan konteks yang lebih kaya terhadap temuan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kosim, Bagas Wicaksono, Sadam Alimi, A. G. (2023). Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281–190.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Managerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Alam, R., & Nurimansjah, R. A. (2022). *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja*
- Alfifto. (2025). *Statistika Penelitian : Konsep Dan Kasus*. Medan: Umapress
- Anwar, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dosen Pada Pts Di Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 27-45.
- Ariel Dohan, Farhan Alpha Rindika, Muthia Firstry Mayhapdi, A. N. (2025). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kedinasan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(04), 197–203.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Chaeria, A. A. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance, Employee Engagement*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 120–138.
- Manda Dwipayani Bhastary. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Deandra, T. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. *Skripsi*.
- Didik Hadiyatno, T. Y. (2024). *The Effect of Work-Life Balance, Motivation, And Communication On Employee Job Satisfaction At PT Transkon Jaya TBK*. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(3), 1–23.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan

- Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317-2330.
- Harke, R., Riane, R., Pio, J., Program, S. A., & Bisnis, S. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work life balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado* (Vol. 3, Issue 4). *Kepuasan Kerja Berbasis Work Life Balance Dan Motivasi/ i.* (n.d.).
- Utami Puji Lestari, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, dan Didit Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(2), 68–83.
- Jihan Ayu Pratiwi, F. F. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 432–444.
- Lavena, B. (2024). Pengaruh *Work life balance* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Layanan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pengawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bengkulu Dua. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)* e-ISSN 2723-424X, 5.
- Manajemen, J., Insani, M., Bisnis, D., Universitas, B. L., & Bengkulu, M. (n.d.). *Pengaruh Work Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Layanan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bengkulu Dua.*
- Agung Aditya Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Mochammad Ramadani, M. D. A. (2025). Pengaruh *Employee Engagement*, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PMI Lamongan). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 6(2), 276–290.
- Mulya Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2).
- Naafi, J. A. (2022). Pengaruh *Work-life balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Klinik Joy Dental Yogyakarta). *Skripsi*.

- Nathania Amelia Putri, Andhika Mochamad Siddiq, R. M. (2025). Pengaruh Komunikasi, *Work life balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 582-595.
- Novia, J. (2015). The Effect of Visual Merchandising on Impulsive Buying with Impulsive Buying Tendency as Moderating Variable. *The Winners*, 16(1), 1–5. <https://doi.org/10.21512/tw.v16i1.1537>
- Nur Afifah, S., Muttaqin, R., & Mochamad Siddiq, A. (2024). Pengaruh *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung. *ECo-Buss*, 7(2), 1493–1505. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1980>
- Prabowo, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sugar Industri Kim Ii Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang The Influence Of Work Motivation On Employee Job Satisfaction At Public Health Centers In Padang City*. 02.
- Sugiyono, D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran Green Human Resource Management (GHRM) dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 458-471.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran Green Human Resource Management (GHRM) dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 458-471. Yola, N. ;, & Arif, A. (n.d.). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Witel Ridar. *Berita Acara Bimbingan Skripsi*.
- Zakiah Maulidi Putri, & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh *Work-life balance* Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 602–610. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1095>

# LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 16/12/25

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. MEDAN SUGAR INDUSTRY**

Kepada Yth :

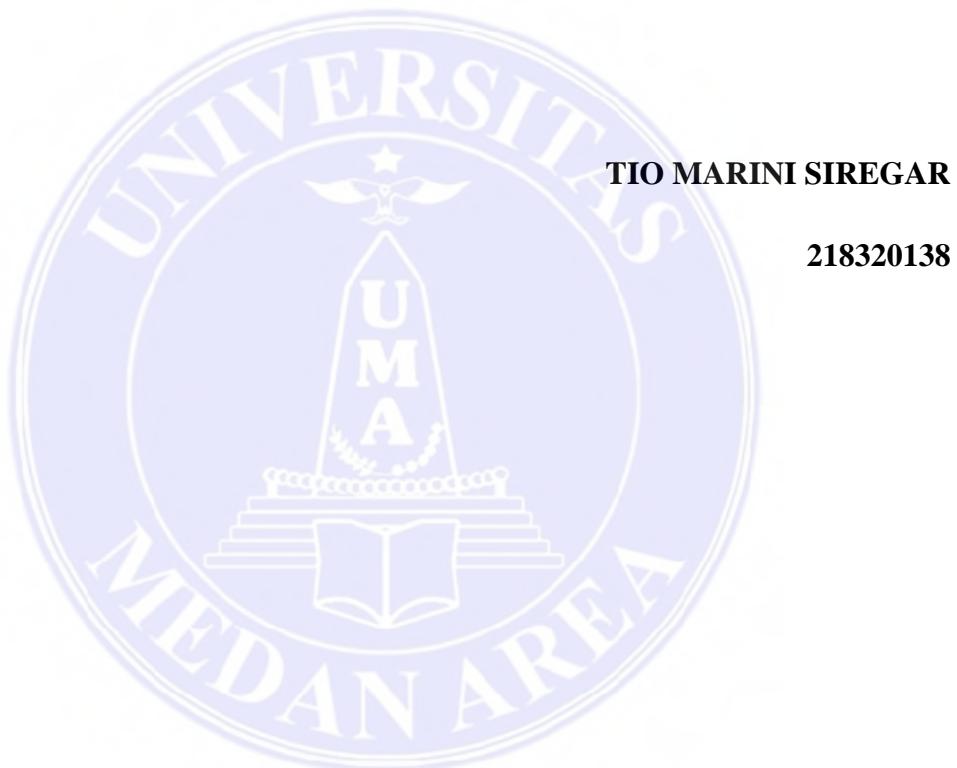
Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Medan Sugar Industry Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : “**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. MEDAN SUGAR INDUSTRY**” Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban

kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapan terima kasih.

Hormat Saya,



**A. Petunjuk pengisian**

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda *Checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paing sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- |                                |                 |
|--------------------------------|-----------------|
| a. Sangat Setuju : (SS)        | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju : (S)                | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang Setuju : (KS)        | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak Setuju : (TS)         | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju : (STS) | : dengan Skor 1 |

**B. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Umur :  20-30 Tahun  
 31-40 Tahun  
 41-50 Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
4. Pendidikan :  SMA-Sederajat  
 Diploma/Sarjana
5. Status :  Menikah  
 Belum Menikah

### Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji/Benefit</b>						
1.	Benefit yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontrak kerja.					
2.	Seluruh karyawan menerima Benefit yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.					
<b>Pekerjaan</b>						
3	Kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini.					
4.	Saya mampu melakukan pekerjaan sebelum sesuai dengan kemampuan saya pada pekerjaan ini					
<b>Supervisi</b>						
5.	Peraturan yang ditetapkan perusahaan berlaku adil kepada seluruh karyawan.					
6.	Pengawasan atasan terhadap karyawan dilakukan dengan ketat agar mencapai target perusahaan					
<b>Promosi</b>						
7.	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
8	Perusahaan tempat saya bekerja menginspirasi saya untuk selalu bekerja keras dalam memajukan perusahaan					
<b>Rekan Kerja</b>						
9.	Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan solusi dalam bekerja.					
10	Adanya bantuan dari rekan kerja bila saya mengalami kesulitan					

***Work Life Balance (X<sub>1</sub>)***

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>1) Keseimbangan Waktu (Time Balance)</b>						
1.	Saya dapat membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi.					
2.	Kegiatan pekerjaan tidak mengganggu kegiatan pribadi saya.					
<b>2) Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)</b>						
3	Keterlibatan dalam setiap pekerjaan tidak mempengaruhi urusan pribadi saya.					
4.	Pekerjaan dan urusan pribadi tidak saling terlibat satu sama lain.					
<b>3) Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)</b>						
5.	Saya puas dengan pekerjaan maupun urusan pribadi saya.					
6.	Kepuasan yang saya dapat berbeda antara pekerjaan dan urusan pribadi.					

***Employee Engagement (X<sub>2</sub>)***

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>1) Ketangguhan (Vigor)</b>						
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan					
2.	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
<b>2) Pengabdian (Dedication)</b>						
3	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
4.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan					
<b>3) Penghayatan (Absorption)</b>						
5.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan					
6.	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan					

### Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X<sub>3</sub>)

N o	Pernyataan	SS	S	KS	TS	ST S
<b>1) Tanggung jawab sebagai pegawai</b>						
1.	Apakah karyawan merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit penjualan					
2.	Apakah karyawan mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					
<b>2) Prestasi yang dicapai</b>						
3.	Apakah karyawan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
4.	Apakah karyawan siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
<b>3) Pengembangan diri</b>						
5.	Apakah karyawan suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan.					
6	Apakah karyawan merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
<b>4) Kemandirian dalam bekerja</b>						
7.	Apakah karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target penjualan					
8.	Apakah karyawan merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					

## Lampiran 2 Tabulasi Penelitian

### Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1.	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3.	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4
4.	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7.	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
9.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
10.	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4
11.	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
12.	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3
13.	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
14.	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3
15.	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4
16.	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
17.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
18.	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3
19.	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4
20.	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3
21.	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
22.	3	5	5	3	5	4	4	4	5	3
23.	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
24.	3	5	5	4	5	3	3	3	5	3
25.	3	5	3	4	4	5	5	5	3	4
26.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
27.	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2
28.	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3
29.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
30.	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
31.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
32.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
33.	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5
34.	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
35.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
36.	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
37.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
38.	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
39.	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
40.	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
41.	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
42.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
43.	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
44.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5

45.	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4
46.	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5
47.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
49.	5	5	5	5	3	4	2	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
51.	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5
53.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
55.	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4
59.	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
60.	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
61.	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
62.	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5
63.	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
64.	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5
65.	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
66.	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
67.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
68.	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
69.	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4
70.	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4
71.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
72.	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3
73.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
74.	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
75.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

**Variabel X1**

No .	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6
1.	4	4	4	4	4	4
2.	5	5	5	5	5	5
3.	3	4	4	4	4	4
4.	5	5	3	4	5	4
5.	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4
7.	5	5	4	3	4	4
8.	3	4	4	4	4	4
9.	5	5	5	5	5	4
10.	4	2	4	4	3	5
11.	4	4	5	5	4	3
12.	4	4	3	4	3	5
13.	5	5	4	4	4	4

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/25

14.	4	4	5	4	5	4
15.	5	5	5	5	4	5
16.	3	5	5	4	5	4
17.	5	5	4	5	5	5
18.	4	4	4	3	4	3
19.	5	4	5	4	4	3
20.	5	5	5	4	5	4
21.	5	5	5	4	4	5
22.	5	5	5	3	5	4
23.	4	4	5	4	4	5
24.	4	5	5	4	5	3
25.	5	5	1	4	4	5
26.	4	5	5	4	5	5
27.	5	5	5	5	3	5
28.	3	5	5	5	5	5
29.	4	5	5	5	5	5
30.	4	4	5	4	5	4
31.	5	4	5	5	4	4
32.	5	5	5	4	4	4
33.	5	5	5	5	5	5
34.	5	5	5	5	5	5
35.	5	5	5	5	5	5
36.	5	5	5	5	5	5
37.	4	5	5	5	5	5
38.	5	5	5	5	5	5
39.	3	5	5	4	4	4
40.	5	4	5	5	5	5
41.	4	3	3	4	3	4
42.	4	5	5	5	5	5
43.	4	4	5	5	4	4
44.	5	4	4	4	4	4
45.	4	4	5	4	4	2
46.	5	5	5	5	5	5
47.	5	5	5	5	4	5
48.	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	3	5
50.	5	5	5	5	5	4
51.	5	5	5	5	4	5
52.	5	5	5	5	5	3
53.	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	4
55.	5	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5
58.	4	5	5	4	4	4
59.	5	4	5	5	4	5
60.	5	5	5	4	5	4
61.	5	5	4	5	5	5

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/25

62.	5	4	5	2	5	5
63.	4	5	4	5	4	5
64.	5	2	4	4	5	4
65.	4	5	5	4	5	4
66.	5	4	4	4	4	5
67.	5	4	5	5	5	5
68.	5	4	5	4	5	5
69.	4	4	3	4	3	4
70.	4	5	4	3	5	4
71.	5	5	5	5	5	5
72.	3	5	3	5	4	4
73.	5	5	5	5	5	5
74.	4	4	3	3	4	4
75	5	4	5	4	5	5

### Variabel X2

No .	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1.	4	4	4	4	4	4
2.	5	5	5	5	5	5
3.	4	4	4	4	4	4
4.	4	5	3	4	5	4
5.	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4
7.	4	5	4	3	4	4
8.	4	4	4	4	4	4
9.	4	5	5	5	5	4
10.	4	3	4	4	3	4
11.	4	4	5	5	4	4
12.	3	4	3	4	3	5
13.	4	5	4	4	4	5
14.	5	4	5	4	5	4
15.	4	5	5	5	4	5
16.	5	5	5	4	5	4
17.	5	5	4	5	5	5
18.	4	4	4	5	4	3
19.	5	4	5	4	4	3
20.	5	5	5	4	5	4
21.	5	5	5	4	4	5
22.	5	5	5	3	5	4
23.	4	4	5	4	4	5
24.	4	5	5	4	5	3
25.	5	5	1	4	5	5
26.	5	5	5	4	5	5
27.	5	5	5	5	5	5
28.	5	5	5	5	5	5
29.	4	5	5	5	5	5

### UNIVERSITAS MEDAN AREA

30.	4	4	5	4	5	4
31.	5	4	5	5	4	4
32.	5	5	5	4	4	4
33.	5	5	5	5	5	5
34.	5	5	5	5	5	5
35.	5	5	5	5	5	5
36.	5	5	5	5	5	5
37.	4	5	5	5	5	5
38.	3	3	3	5	5	5
39.	5	5	5	4	4	4
40.	5	4	3	5	5	5
41.	4	3	3	4	3	4
42.	5	5	5	5	5	5
43.	4	4	5	5	4	4
44.	4	4	4	4	4	4
45.	4	4	5	4	4	3
46.	5	5	5	5	5	5
47.	5	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	5
51.	5	5	5	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	5
53.	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5
55.	5	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5
58.	4	5	5	4	4	4
59.	5	4	5	5	4	5
60.	5	5	5	4	5	4
61.	5	5	4	4	5	5
62.	5	5	5	4	5	5
63.	4	5	4	5	4	5
64.	5	5	4	4	5	4
65.	4	5	5	4	5	4
66.	5	4	4	5	4	5
67.	5	5	5	5	5	5
68.	5	5	5	5	5	5
69.	4	4	3	4	3	4
70.	4	5	4	2	5	4
71.	5	5	5	5	5	5
72.	3	5	3	5	4	4
73.	5	5	5	5	5	5
74.	4	4	3	3	4	4
75.	5	4	4	5	5	4

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/25

### Variabel X3

No .	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1.	3	5	3	4	4	5	3	5
2.	4	4	4	4	4	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5	5	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	5	5	5	5	5	5	5	5
7.	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	5	5	5	5	5	5	5	5
9.	5	5	5	5	3	3	5	5
10.	5	5	5	5	5	5	5	5
11.	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	5	4	3	5	5	5	5	3
13.	5	5	5	3	5	5	3	5
14.	5	5	5	5	5	5	5	5
15.	5	5	5	5	5	5	5	5
16.	5	5	5	5	5	5	5	5
17.	5	5	5	5	5	5	5	5
18.	5	5	5	5	5	5	5	5
19.	4	4	4	5	5	4	4	4
20.	4	3	5	3	4	3	4	3
21.	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	5	3	4	3	5	5	5	5
23.	5	5	5	5	5	5	5	5
24.	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	3	5	3	4	4	5	3	5
26.	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	3	5	5	5	5	5	3	5
28.	4	5	5	5	5	5	4	5
29.	5	5	5	5	5	5	5	5
30.	3	5	5	5	5	5	3	5
31.	5	5	5	5	5	5	5	5
32.	3	5	5	5	5	5	3	5
33.	3	5	5	5	5	5	3	5
34.	4	5	5	5	5	5	4	5
35.	5	5	5	5	5	5	5	5
36.	3	5	5	5	5	5	3	5
37.	5	5	5	5	5	5	5	5
38.	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	5	5	5	5	5	5	5	5
40.	5	5	5	5	5	5	5	5
41.	3	5	5	5	5	5	3	5

42.	4	5	5	5	5	5	5	4	5
43.	5	4	4	5	5	4	5	4	4
44.	3	3	5	3	4	3	3	3	3
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46.	3	5	5	5	5	5	3	5	5
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61.	3	5	3	4	4	5	3	5	5
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66.	5	5	3	5	3	5	5	5	5
67.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4

### Lampiran 3 Hasil Output SPSS.25

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji data Validitas Variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ )**

No.	Nilai Corrected Item Total Corelattions/ r hitung	r tabel	Kriteria
Pernyataan 1	0,592	0,2919	Valid
Pernyataan 2	0,624	0,2919	Valid
Pernyataan 3	0,635	0,2919	Valid
Pernyataan 4	0,636	0,2919	Valid
Pernyataan 5	0,648	0,2919	Valid
Pernyataan 6	0,550	0,2919	Valid

Sumber: Diolah Oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji data Validitas Variabel *Employee Engagement* ( $X_2$ )**

No.	Nilai Corrected Item Total Corelattions/ r hitung	r tabel	Kriteria
Pernyataan 1	0,668	0,2919	Valid
Pernyataan 2	0,596	0,2919	Valid
Pernyataan 3	0,530	0,2919	Valid
Pernyataan 4	0,548	0,2919	Valid
Pernyataan 5	0,566	0,2919	Valid
Pernyataan 6	0,494	0,2919	Valid

Sumber: Diolah Oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji data Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

No.	Nilai Corrected Item Total Corelattions/ r hitung	r tabel	Kriteria
Pernyataan 1	0,792	0,2919	Valid

Pernyataan 2	0,775	0.2919	Valid
Pernyataan 3	0,657	0.2919	Valid
Pernyataan 4	0,881	0.2919	Valid
Pernyataan 5	0,869	0.2919	Valid
Pernyataan 6	0,775	0.2919	Valid
Pernyataan 7	0,792	0.2919	Valid
Pernyataan 8	0,775	0.2919	Valid

Sumber: Diolah Oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji data Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Nilai Corrected Item Total Corelattions/ r hitung	r tabel	Kriteria
Pernyataan 1	0,653	0.2919.	Valid
Pernyataan 2	0,520	0.2919.	Valid
Pernyataan 3	0,334	0.2919.	Valid
Pernyataan 4	0,574	0.2919.	Valid
Pernyataan 5	0,568	0.2919.	Valid
Pernyataan 6	0,603	0.2919.	Valid
Pernyataan 7	0,419	0.2919.	Valid
Pernyataan 8	0,779	0.2919.	Valid
Pernyataan 9	0,669	0.2919.	Valid
Pernyataan 10	0,754	0.2919.	Valid

Sumber: Diolah Oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No .	Variabel	Nilai Reliabilitas	Kriteria
1.	Work Life Balance ( $X_1$ )	0,666	Reliabel
2.	Employee Engagement ( $X_2$ )	0,792	Reliabel
3.	Motivasi Kerja Karyawan ( $X_3$ )	0,892	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0,707	Reliabel

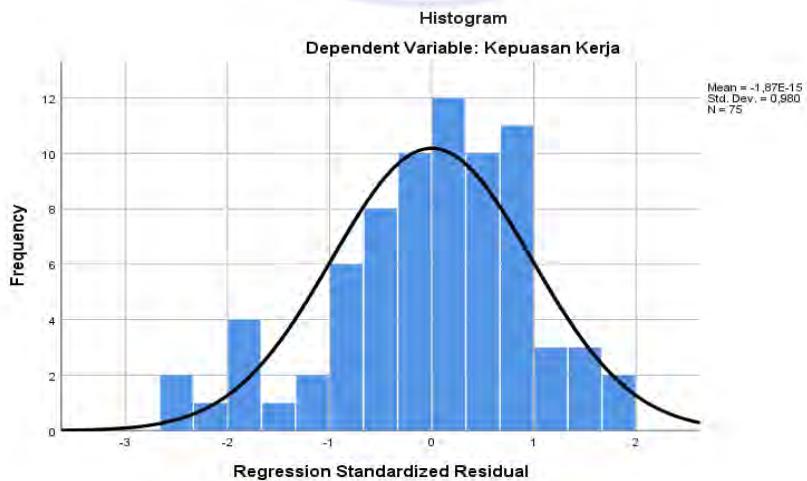
Sumber: Diolah Oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,B</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76693093
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,061
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,200 <sup>c,D</sup>

- A. Test Distribution Is Normal.
- B. Calculated From Data.
- C. Lilliefors Significance Correction.
- D. This Is A Lower Bound Of The True Significance.

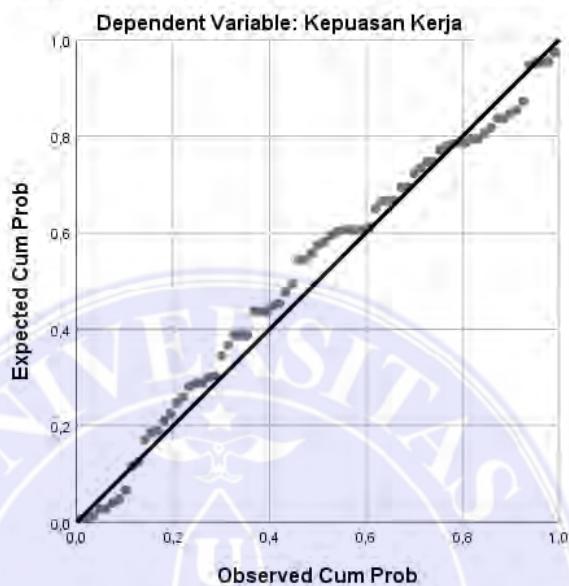
Sumber data diolah oleh Peneliti melalui SPSS 25 (2025)



**Gambar 4.1.**  
**Histogram Normalitas Data**

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



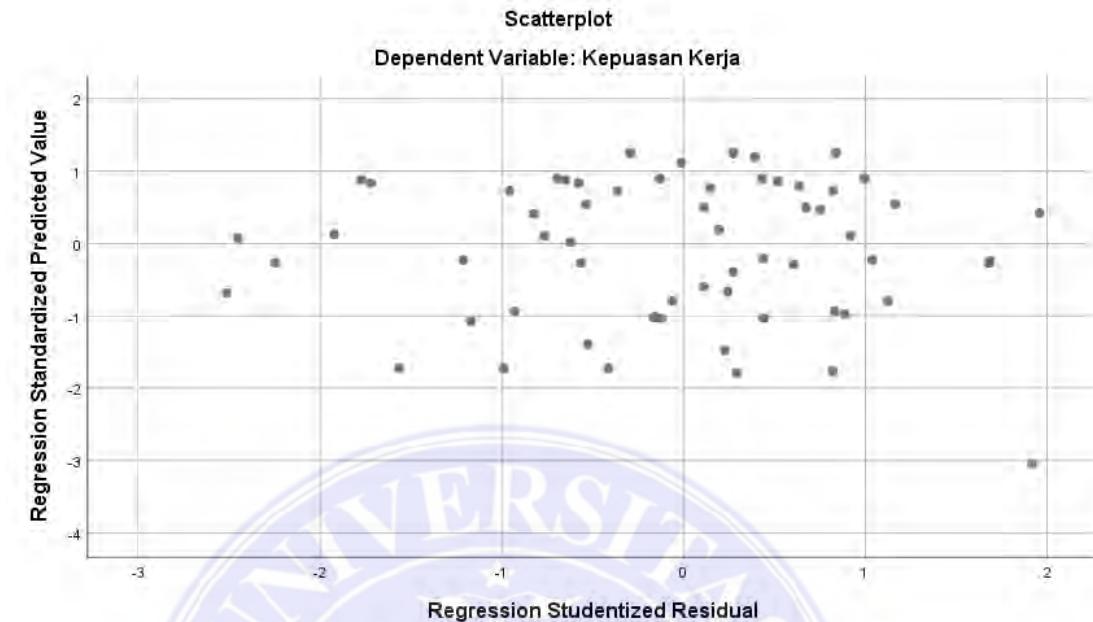
**Gambar 4.2**  
**Grafik Normalitas data**

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.			
1 (Constant)	6,553	2,200		2,979	,004			
Work Life Balance	1,285	,184	,845	6,986	,000	,184	5,421	
Employee Engagement	2,074	,153	,659	4,485	,029	,185	5,418	
Motivasi Kerja Karyawan	1,095	,379	,150	2,888	,005	,994	1,006	

A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)



**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Vif			Tolerance	
1	(Constant)	4,553	2,200			2,979	,004		
	Work Life Balance	1,285	,184	,845		6,986	,000	,184	5,421
	Employee Engagement	2,074	,153	,659		4,485	,029	,185	5,418
	Motivasi Kerja Karyawan	1,095	,379	,150		2,888	,005	,994	1,006

A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji – t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,553	2,200			2,979	,004		
Work Life Balance	1,285	,184	,845		6,986	,000	,184	5,421
Employee Engagement	2,074	,153	,659		4,485	,029	,185	5,418
Motivasi Kerja Karyawan	1,095	,379	,150		2,888	,005	,994	1,006

A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji- F**

**Anova<sup>a</sup>**

Model	Sum Of Squares Df		Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual			
1	974,915	3	324,972	99,870	,000 <sup>b</sup>
	231,031	71	3,254		
	1205,947	74			

A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Employee Engagement , Work Life Balance

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,800	1,80387

A. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Employee Engagement , Work Life Balance

B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

## Lampiran 4 Surat Izin Penelitian dari Universitas Medan Area



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225802 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

24 April 2025

Nomor : 1301 /FEB/01.1/IV/2025  
 Lamp. : -  
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**Bapak/ibu Pimpinan;**  
**PT. Medan Sugar Industry**

Di  
 Tempat

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama	: Tio Marini Siregar
NPM	: 218320138
Program Studi	: <b>Manajemen</b>
Judul	: Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan sugar industry

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapan terima kasih.

**An. Kaprodi**  
**Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi**  
**Program Studi Manajemen**

  
 Alifita, SE, M. Si

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 16/12/25

## Lampiran 5 Surat Selesai Penelitian dari PT. Medan Sugar Industry



No : 141/PCS-MSI/VII/2025  
Hal : Selesai Penelitian

Medan, 08 Juli 2025  
Kepada Yth.,  
Bpk/Ibu, Alfifto, SE.M.Si  
Kepala Bidang Manajemen  
Universitas Medan Area  
Di -  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi dengan nomor surat 1301/FEB/01.1/IV/2025 Tanggal 24 April 2025 perihal permohonan izin Penelitian mahasiswa yang tercantum dibawah ini :

No	Nama Mahasiswa/i	NIM	Prog. Studi / Jabatan
1	Tio Marini Siregar	218320138	Manajemen

Dengan ini kami menyatakan bahwasanya mahasiswa/i tersebut diatas benar telah melaksanakan Penelitian mulai tanggal 02Juni 2025 sd. 07 Juli 2025 di PT Medan Sugar Industry.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Medan, 08 Juli 2025  
Hormat Kami

**PT. Medan Sugar Industry**

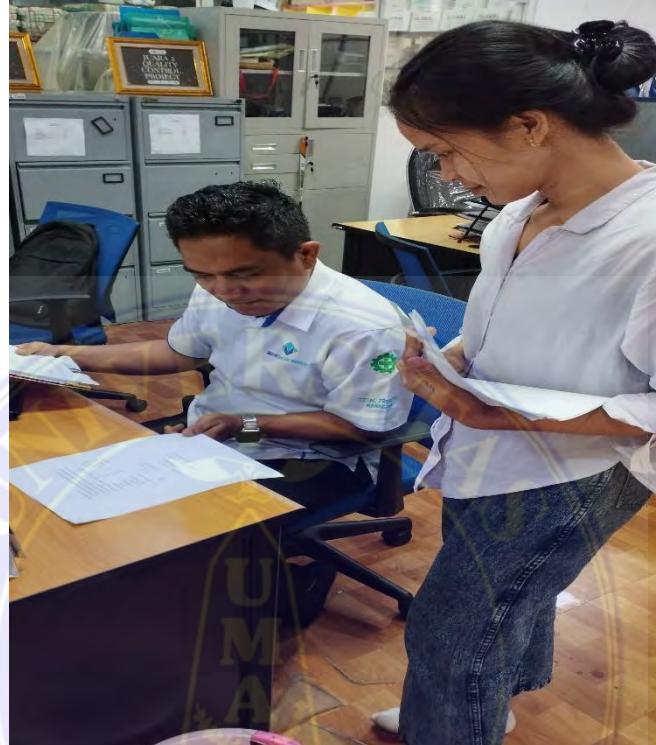
Jules Saragih Rumahorbo

PCS Dept. Manager

OFFICE (JAKARTA): MENARA THAMRIN 16TH FLOOR | JL. M.H. THAMRIN KAV 3 JAKARTA 10250 | PHONE & FAX: (62-21) 390 4393  
OFFICE (MEDAN): RUKO MULTATULI BLOK BB NO. 53 MEDAN 20151 | PHONE & FAX: (62-61) 457 5095  
[WWW.MEDANAREA.COM](http://WWW.MEDANAREA.COM)

## Dokumentasi

Foto saat melakukan penyebaran kuesioner.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 16/12/25