

Pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada BPJS Ketenagakerjaan

Addin Eka Septiani^{1*}, Agus Frianto¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: addin.19042@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study examines the effect of work-life balance and perceived organisational support on employee engagement. The sampling used a saturated sample technique with 34 respondents from employment insurance service providers and a Multiple Linear Regression data analysis technique with SPSS software version 25. The results showed that work-life balance has no significant impact on employee engagement. Work-life balance conditions in employees are not a vital factor in increasing employee engagement with the company. Whereas when viewed on variables, perceived organisational support significantly and positively impacts employee engagement. The higher the perceived corporate support in employees, the more employee engagement with the company. Furthermore, the test results prove that work-life balance and perceived organisational support significantly and positively impact employee engagement. Based on research, companies need to consider how perceived organisational support is owned by their employees, such as holding evaluations of each division, monthly meetings, and the best employee of the month program so that later it can increase employee engagement with the company.

Keywords: employee engagement; perceived organisational support; work-life balance.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi saat ini mendesak perusahaan mampu bersaing ketat dalam mempertahankan bisnisnya. Persaingan bisnis yang ketat dan kompetitif dalam dunia bisnis saat ini perlu dihadapi oleh pelaku bisnis dengan mengintegrasikan proses bisnis dengan sumber daya untuk menentukan strategi yang diperlukan (Asjari & Gunawan, 2022). Perusahaan harus dapat mengintegrasikan berbagai ukuran dan strategi pendukung sehingga menghantarkan perusahaan dalam mencapai keberhasilan. Tidak hanya dengan menggunakan sumber daya infrastruktur, teknologi dan keuangan tetapi juga sumber daya manusia sebagai faktor penting yang dimiliki oleh perusahaan (Wahyuni, 2019). Pentingnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara efektif sangat vital bagi perusahaan tersebut. Hal ini menjadi dorongan bagi perusahaan agar memberikan apa yang karyawan butuhkan sehingga karyawan menjadi *engaged* dengan perusahaan (Wijayanto *et al.*, 2022).

Priambodo *et al.* (2019) menyatakan di Indonesia sebesar 36% karyawan tergolong dalam kondisi sangat *engaged*, sebesar 17% mengutarakan merasa tidak *engaged*, sebanyak 23% karyawan lain masuk pada kategori hampir *engaged* dan sisanya memilih memisahkan diri. Karyawan yang *engaged* dengan perusahaan menunjukkan antusiasme, serta keterlibatan mereka secara emosional, kognitif dan fisik yang pada gilirannya akan mendorong karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik bahkan melebihi apa yang telah ditentukan. Individu yang *engaged* dengan perusahaan terlihat pada perhatian yang penuh baik keadaan pikiran maupun sikap dalam melakukan perannya sebagai agen perusahaan (Firnanda & Wijayati, 2021).

Terbangunnya *engagement* yang tinggi dalam hubungan karyawan dengan perusahaannya maka berdampak pada persentase kemungkinan perusahaan untuk mencapai targetnya yang melebihi 70% daripada perusahaan dengan tingkat *engagement* rendah. Kondisi tersebut menjadi sinyal penting yang menunjukkan bahwa perusahaan bekerja dengan baik dalam mendukung dan memenuhi harapan

karyawan (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Sebaliknya, ketika *employee engagement* yang dimiliki karyawannya rendah maka yang timbul adalah karyawan menjadi tidak antusias mengambil peran atau berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Karyawan dengan *employee engagement* yang rendah akan cenderung ringan tertarik pada kesempatan kerja lain sehingga penting bagi perusahaan untuk mempertahankan *employee engagement* (Khoiriyah *et al.*, 2020).

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhitungkan karyawan sebagai prioritas utama dengan menumbuhkan *employee engagement* yang akan membangkitkan potensi maksimal dengan memberikan apa yang karyawan butuhkan. *Work life balance* memang menjadi ambisi penting untuk mencapai kualitas hidup yang baik, hal ini dapat tercapai ketika telah terwujudnya keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan (Witriaryani *et al.*, 2022).

Work life balance dalam kualitas baik maka mendorong adanya semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab penuh di tempat kerja maupun bersosial dan rasa puas dengan apa yang dimiliki termasuk pekerjaannya. Ketika perusahaan dapat menerapkan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* bagi karyawan, maka akan tercipta kenyamanan saat melakukan pekerjaan di perusahaannya sehingga timbul upaya optimal dari diri karyawan dan berdampak pada *engagement* antar keduanya (Runtukahu & Rumokoy, 2018). Karyawan perlu memberikan perhatian untuk kehidupan lain diluar pekerjaan agar mampu menjalankan harapan dan persepsi subjektif pada tiap kehidupan dengan harapan dapat mengurangi timbulnya permasalahan yang akan mengganggu antar kehidupan. Kondisi banyaknya permasalahan tentu bukan yang diharapkan oleh karyawan atas kehidupannya. Oleh sebab itu, karyawan perlu memiliki kemampuan dan kesempatan menemukan *work life balance* (Fazlurrahman *et al.*, 2020).

Organisasi juga harus memberikan dukungan yang terwujud dalam bentuk interaksi dan hubungan antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Kepercayaan dalam diri karyawan terkait seberapa besar perusahaan peduli dengan kondisi kesejahteraan, menghargai kerja keras karyawan demi pekerjaan dan pencapaian keberhasilan organisasi dipahami sebagai *perceived organizational support* (Rismanto, 2020). Perasaan terkait kehadiran dukungan perusahaan dalam diri seseorang yang bekerja pada perusahaan dalam hal ini yaitu karyawan, kelak mendorong mereka untuk menumbuhkan *engagement* dengan perusahaan. Selain itu, ketika karyawan melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas tugas yang diberikan, perusahaan perlu menyikapi hal tersebut secara tepat maupun melakukan pendekatan dengan berkomunikasi dengan mereka. (Nurchahyo, 2021).

Hasil observasi pada salah satu kantor BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan dengan diadakannya *briefing* pagi sebelum memulai aktivitas kerja memiliki kebermanfaatn bagi para karyawannya. Pemaparan kendala dari masing-masing bidang serta tambahan dari pimpinan baik arahan maupun motivasi yang diharapkan berdampak positif pada karyawan setiap hari sebelum memulai bekerja. Namun dalam proses tersebut diketahui terdapat karyawan yang kurang antusias, terlihat kurang berenergi, konsentrasi menurun, serta masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan keterlambatan meningkat tepat setelah hari Sabtu Minggu/libur nasional.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan BPJS Ketenagakerjaan, karyawan masih sering pulang terlambat atau melebihi batas waktu bekerja yang telah ditentukan sebelumnya serta kerap mengerjakan atau membawa pekerjaan kantor untuk dikerjakan di rumah. Hal tersebut menunjukkan jumlah pembagian waktu untuk bekerja lebih banyak daripada alokasi untuk hal atau kepentingan lainnya. Kondisi ini semakin mempersempit waktu yang dimiliki karyawan untuk melakukan hal diluar pekerjaan seperti melakukan hobi guna mengembangkan kemampuan diri serta mengambil peran dalam kegiatan sosial maupun masyarakat disekitar tempat tinggal.

Hasil wawancara juga didapati perusahaan telah menetapkan peraturan cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku menyesuaikan lama waktu bekerja karyawan, aturan yang diterapkan dapat diikuti dengan baik, pembayaran gaji juga telah sesuai dengan ketentuan dan dibayarkan tepat waktu kepada masing

masing karyawan. Karyawan juga menyampaikan bahwa kantor BPJS Ketenagakerjaan tempat mereka bekerja mengadakan program olahraga serta memberikan apresiasi yang baik seperti menyampaikan motivasi maupun *feedback* positif ketika rapat/*briefing* pagi. Meskipun penelitian-penelitian terdahulu telah membahas hubungan *work life balance*, *perceived organizational support*, dan *employee engagement*, terdapat ragam hasil penelitian sehingga penelitian ini mencoba membuktikan kembali hubungan variabel-variabel tersebut (Putri *et al.*, 2022; Znidaršič & Marič, 2021; Musenze *et al.*, 2021; Yulivianto, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada BPJS Ketenagakerjaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work Life Balance

Menurut Novitasari & Dessyarti (2022), *work life balance* merupakan sejauh mana karyawan terlibat dalam peran pekerjaan dan keluarganya secara bersamaan dengan tetap memiliki kepuasan atas kedua peran tersebut. Istilah *work life balance* menggambarkan tingkat keseimbangan hidup yang dimiliki yaitu pekerjaan dengan kehidupan seorang individu atau karyawan yang ada di perusahaan. Asjari & Gunawan (2022) menyatakan bahwa konsep *work life balance* adalah kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dapat diseimbangkan oleh seorang karyawan. Penting agar karyawan dapat menyeimbangkan berbagai kehidupan yang dimiliki terlebih lagi pada kehidupan selain kehidupan pekerjaan. Wijayanto *et al.* (2022) menjelaskan bahwa *work life balance* memiliki poin penting sebagai kesanggupan karyawan dalam rangka menyelesaikan tanggung jawab dan komitmen atas pekerjaan dan bidang kehidupan lainnya seperti kehidupan keluarga. Hal ini selaras dengan Lurlean *et al.* (2020) yang menyatakan *work life balance* didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana terdapat sedikit konflik antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan dalam kehidupan karyawan. Keseimbangan tercapai ketika individu dapat meminimalkan tingkat konflik yang ada antara dua tuntutan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatasi konflik yang timbul dan sampai pada tahap mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan pribadi tanpa mengganggu antar keduanya.

Widyawati *et al.* (2021) menyatakan bahwa *work life balance* dapat dilihat melalui tiga indikator, yaitu *time balance* atau keseimbangan waktu, *involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan, dan *satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan. *Time balance* atau keseimbangan waktu dinyatakan pada penentuan jumlah waktu atas kehidupan yang dimiliki oleh karyawan meliputi kehidupan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial di mana setiap kehidupan yang dimiliki tidak mengurangi bagian waktu satu dengan yang lain. *Involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan menitikberatkan pada tingkat keterlibatan karyawan secara fisik dan emosional yang menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya hadir secara fisik tetapi juga wajib bagi karyawan memiliki komitmen untuk terlibat. *Satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan menunjukkan seberapa tinggi kepuasan yang dihasilkan oleh hubungan antar rekan kerja, teman, keluarga dengan tetap memperhatikan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Hubungan yang baik akan mengurangi keluhan dan akan memunculkan perasaan puas atas apa yang telah dicapai.

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support menurut Rismanto (2020) adalah tingkat kepercayaan dan keyakinan individu yang ada pada perusahaan yakni karyawan. Perusahaan dapat menghargai kontribusi karyawan dan menyediakan apa yang mereka butuhkan. Mokhtar *et al.* (2019) berpendapat bahwa *perceived organizational support* adalah situasi dalam diri karyawan, di mana untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya (yaitu penghargaan, persetujuan, dan afiliasi) karyawan menguraikan pembentukan persepsi umum mengenai sampai sebesar mana penghargaan serta sikap peduli yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi mereka. Ini selaras dengan Imran *et al.* (2020) yang menyatakan *perceived organizational support* adalah jenis dukungan kolaboratif yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif. Tidak hanya pada diri karyawan, tetapi juga *perceived organizational support* juga dapat menciptakan kebiasaan dan lingkungan yang lebih baik bagi perusahaan. *Perceived organizational support* mendorong karyawan untuk percaya bahwa perusahaan akan memberikan

dukungan baik emosional atau material ketika mereka membutuhkannya. *Perceived organizational support* merupakan modal penting yang harus dimiliki karyawan karena dengan adanya *perceived organizational support* yang lebih besar, karyawan memperkuat penilaian yang mereka miliki terhadap perusahaan saat ini.

Terdapat tiga indikator dalam mengukur *perceived organizational support* yaitu dukungan keadilan, dukungan supervisor/pimpinan, dan penghargaan organisasi. Dukungan keadilan merupakan perlakuan atau metode yang digunakan perusahaan dalam menanggapi karyawan, prosedur yang diterapkan di perusahaan dan ketika karyawan merasa diterima. Dukungan *supervisor/pimpinan* tercermin dalam tindakan pimpinan dalam menyikapi terkait performa bawahannya. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja dapat ditunjukkan saat perusahaan memberikan pengakuan, imbalan gaji, kenaikan jabatan, keamanan kerja, pelatihan, beban kerja, dan bagaimana keadaan hubungan karyawan antar rekan kerja (Amanda & Soeling, 2021).

Employee Engagement

Riyanto *et al.* (2019) menyatakan bahwa konsep *employee engagement* pada dasarnya adalah suatu pendekatan untuk menunjukkan sampai sejauh mana karyawan terikat pada perusahaan yang diwujudkan dalam komitmen dan motivasi seseorang terhadap perusahaan. *Employee engagement* menurut Witriyani *et al.* (2022) adalah keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik diri karyawan yang mendorong individu tersebut dalam menyelesaikan tugas untuk pekerjaannya dengan kepuasan dan antusias tertanam pada dirinya. *Engagement* ditunjukkan melalui perilaku berkaitan pada tugasnya yang mengaitkan antara kerja, keberadaan dan peran diri. Antusiasme kuat yang ada pada karyawan menunjukkan bahwa mereka terlibat lebih dalam dengan perusahaan, baik secara fisik maupun mental. Saptono & Supriyadi (2020) mendeskripsikan *employee engagement* sebagai suatu situasi seorang karyawan yang menunjukkan keterampilan pengaturan diri baik aspek fisik, kognitif, dan emosional dirinya secara aktif ketika bekerja sehingga memberikan motivasi bagi karyawan untuk melakukan perilaku positif. Ini sejalan dengan pendapat Utama *et al.* (2021) dalam kaitannya dengan *employee engagement* di mana karyawan yang memiliki sikap energik dan positif penuh kebermaknaan selanjutnya memicu adanya rasa ingin berupaya serta konsentrasi penuh pada pekerjaannya melebihi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam mengukur *engagement* karyawan, Firnanda & Wijayati (2021) mengungkapkan bahwa *employee engagement* mempunyai tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* yang diwujudkan dengan tingginya energi, niat yang sungguh dan mental tidak mudah menyerah saat menjalankan pekerjaannya. *Dedication* yang ditunjukkan dengan adanya kebanggaan bisa terlibat pada keberhasilan perusahaan melalui pekerjaannya di mana pandangan karyawan terhadap tugas yang diberikan adalah sebagai suatu yang berharga dan menantang. *Absorption* ialah situasi kenyamanan dan konsentrasi yang penuh pada pekerjaan mereka sehingga sulit bagi karyawan untuk memisahkan diri.

Pengaruh antar Variabel

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah & Indawati (2021) dan Larasati *et al.* (2019) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan *work life balance* adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi *engagement* karyawan. *Work life balance* menjadi hal yang dibutuhkan karyawan yang ditunjukkan dengan terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab diluar pekerjaannya. Ketika karyawan mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupannya, karyawan akan memiliki *engagement* terhadap perusahaan. Hubungan positif signifikan antara keduanya juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2022) dan Nurcahyo (2021) di mana ketika karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengatur hidup menjadi seimbang, karyawan akan senang dan nyaman dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan *engagement* pada perusahaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik akan memiliki *engagement* penuh pada perusahaan mereka saat ini. Ini berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Saptono & Supriyadi (2020), Znidaršič & Marič (2021), Setiyani *et al.* (2020), dan Utama *et al.* (2021) yang menemukan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee*

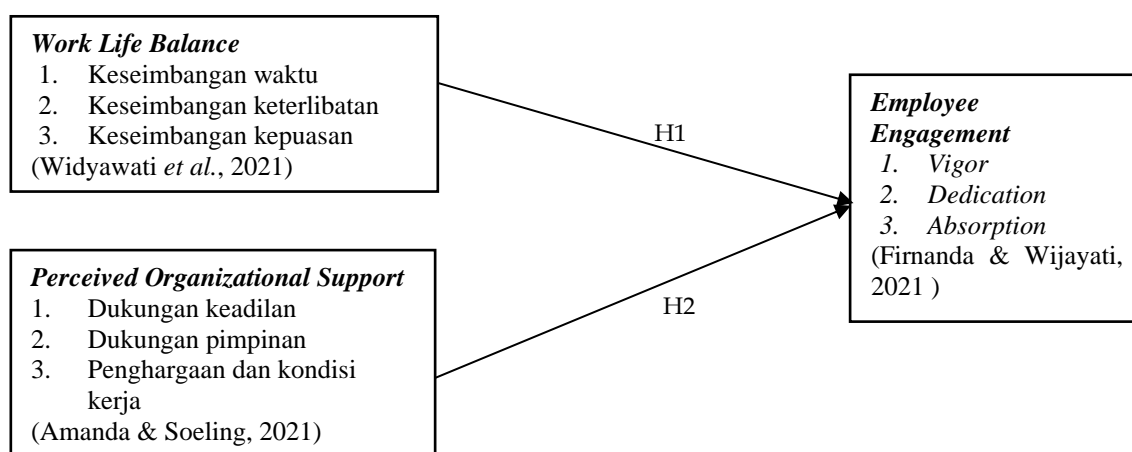
engagement.

H1: *Work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement* pada BPJS Ketenagakerjaan.

Ketika karyawan memiliki persepsi atau penilaian bahwa perusahaan mereka menghargai kontribusi yang telah mereka berikan dan perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan sesuai harapan mereka, kondisi tersebut mendorong karyawan akan memenuhi kewajiban pada perusahaan dan membuat mereka menjadi lebih terlibat sehingga berpengaruh pada *employee engagement* mereka. Imran *et al.* (2020), Musenze *et al.* (2021), Aldabbas *et al.* (2021), dan Kaur & Randhawa (2021) menemukan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. *Perceived organizational support* seperti dukungan dan perhatian yang diberikan akan menjadi pendorong penting *engagement* karyawan pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari, (2018), Yulivianto, (2019), dan Wahyuni, (2019) menemukan hasil yang berbeda bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh pada *engagement* karyawan terhadap perusahaannya.

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement* pada BPJS Ketenagakerjaan.

Gambar 1 menunjukkan kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

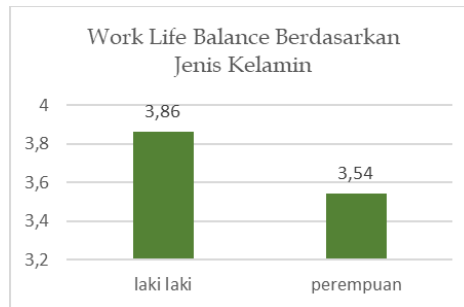
Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument penelitian berupa angket dengan skala *Likert* 5 poin. Penelitian ini dilakukan dengan mensensus karyawan salah satu kantor BPJS Ketenagakerjaan yang berjumlah 34 orang. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan *software SPSS Version 25*. Indikator yang digunakan pada variabel *work life balance* merujuk pada Widyawati *et al.* (2021) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Indikator untuk variabel *perceived organizational support* merujuk pada Amanda & Soeling (2021) yakni dukungan keadilan, dukungan supervisor/pimpinan serta penghargaan dan kondisi kerja. Variabel *employee engagement* merujuk indikator dari Firnanda & Wijayati (2021) yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian, responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (59%) dan 14 orang (41%) berjenis kelamin laki-laki. Sebanyak 20 orang (59%) responden berusia 25–35 tahun serta sebanyak 14 orang (41%) berusia lebih dari 35 tahun. Berdasarkan lama bekerja, 29 orang (85%) telah bekerja lebih

dari 5 tahun lalu 5 orang (15%) lain memiliki masa kerja 2–5 tahun. Responden dengan pendidikan terakhir ada pada jenjang S1 sebanyak 30 orang (88%) dan responden dengan jenjang pendidikan terakhir pada S2 berjumlah 4 orang (12%) responden.



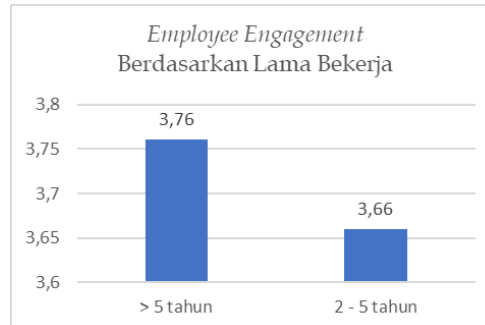
Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 2. Rata-Rata *Work Life Balance* Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data diolah (2023)

Gambar 3. Rata-Rata *Perceived Organizational Support* Berdasarkan Usia



Sumber : *output* SPSS (diolah, 2023)

Gambar 4. Rata-Rata *Employee Engagement* Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil analisis deskriptif responden menunjukkan dalam aspek *work life balance*, laki-laki memiliki nilai rerata lebih tinggi daripada perempuan yang ditunjukkan oleh Gambar 2. Selanjutnya, diketahui responden dengan usia lebih dari 35 tahun memiliki *perceived organizational support* lebih tinggi yaitu sebesar 4,02 dibandingkan usia 25 hingga 35 tahun dengan nilai rerata sebesar 4,01 seperti pada Gambar 3. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun tercipta *engagement* tinggi dalam diri karyawan pada perusahaannya seperti yang ditunjukkan oleh gambar 4.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *r* hitung dan *r* tabel di mana dikatakan valid jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r*-tabel (Ghozali, 2018:51). Nilai *r* hitung berasal dari nilai yang ditunjukkan *Output SPSS* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation* dengan *r*-tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$ yaitu $df=34-2=32$ sehingga nilai *r*-tabel adalah 0,3388. Hasil data pada uji validitas

menunjukkan bahwa *Correlated Item-Total Correlation* item pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$). Artinya, semua pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban atas kuesioner terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan kata lain kuesioner tersebut reliabel atau dapat digunakan beberapa kali. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha* di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai *cronbach alpha* >0,70 (Ghozali, 2018:46). Hasil *output* uji reliabilitas memperlihatkan *cronbach alpha* tiap variabel melebihi 0,70 yakni variabel X1 sebesar 0,826, variabel X2 sebesar 0,812, variabel Y sebesar 0,758. Sehingga, pernyataan keseluruhan variabel yang ada pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Coefficient B	t	Sig
(Constant)	11,669	2,534	0,017
<i>Work Life Balance</i>	0,178	1,180	0,247
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,752	3,974	0,000

Sumber: *Output* SPSS (2023, diolah)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda dengan *employee engagement* (Y) sebagai variabel dependen dengan dua variabel independen yaitu *work life balance* (X1) dan *perceived organizational support* (X2). Berdasarkan Tabel 1, persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini dapat dilihat di persamaan (1).

$$Y = 11,669 + 0,178X_1 + 0,752X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Tabel 1 serta persamaan (1) menunjukkan bahwa nilai *employee engagement* akan sebesar 11,669 jika variabel *work life balance* dan *perceived organizational* tidak mengalami perubahan. Sedangkan, jika *work life balance* mengalami perubahan sebesar satu satuan, *employee engagement* akan meningkatkan sebesar 0,178. Jika variabel *perceived organizational support* mengalami perubahan sebesar satu satuan, *employee engagement* akan meningkatkan sebesar 0,752. Baik nilai konstanta (a) maupun koefisien X1 dan X2, keseluruhan bertanda positif yang berarti terdapat hubungan serarah dalam peningkatan dan pembentukan *employee engagement*. Semakin baik kemampuan *work life balance* yang dimiliki serta semakin baik *perceived organizational support* karyawan pada, semakin baik pula *engagement* karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan nilai t hitung yang ada pada Tabel 1 untuk variabel *work life balance* sebesar 1,180 serta nilai signifikansi sebesar $0,247 > 0,05$, *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Selanjutnya, nilai t hitung variabel *perceived organizational support* sejumlah 3,974 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka diketahui *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil uji F diketahui nilai F hitung yakni 11,832 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *perceived organizational support* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui nilai koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar 0,433 dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,396. Artinya, besarnya variabel independen baik *work life balance* maupun *perceived organizational support* dalam menjelaskan *employee engagement* adalah sebesar 39,6%, dan sisanya sebesar 60,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Hasil *output* pengujian menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* BPJS Ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Saptono & Supriyadi (2020), Znidaršič & Marič, (2021), Setiyani *et al.* (2020), dan Utama *et al.* (2021) yang menemukan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Setiyani *et al.* (2020) menyatakan variabel *work life balance* tidak memiliki pengaruh pada *employee engagement*. Hal tersebut disebabkan karena *work life balance* belum terlalu populer di kalangan generasi milenial.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden memilih netral atas butir pernyataan dalam aspek *work life balance*. Indikator dengan nilai rerata terendah ada pada keseimbangan waktu. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara karyawan bidang SDM dan umum di mana karyawan masih sering pulang terlambat atau melebihi pukul 17.00 WIB dan karyawan juga membawa pekerjaan ke rumah. Tanya jawab yang dilakukan dengan karyawan menunjukkan bahwa hal tersebut kerap terjadi dan perlu mengatur prioritas kehidupan yang dimiliki. Bekerja juga sebagai wujud usaha pemenuhan kebutuhan keluarga, untuk memenuhi kehidupan pekerjaan dan keluarga maka waktu melakukan hobi akan dikurangi serta mencari alternatif kegiatan bersama keluarga yang juga menyenangkan.

Lebih lanjut, laki-laki memiliki nilai rerata lebih tinggi daripada perempuan yang ditunjukkan oleh Gambar 2. Znidaršič & Marič, (2021) dalam penelitiannya juga menyampaikan bahwa perempuan cenderung akan menghadapi tantangan lebih besar dalam menyeimbangkan kehidupan mereka. Perempuan akan mengalami peningkatan kelelahan emosional karena tanggung jawab yang besar sehingga tingkat *work life balance* lebih rendah daripada laki-laki.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun tercipta *engagement* tinggi dalam diri karyawan pada perusahaannya. Hal ini sesuai dengan Luturlean *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja di atas 5 tahun menunjukkan mereka senang dan terdorong melakukan lebih untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan memiliki hubungan dengan perusahaan melalui pekerjaannya sehingga lebih *engaged* terhadap perusahaannya. Baik karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun dan juga 2 hingga 5 tahun, keduanya memiliki rerata *employee engagement* yang tinggi, artinya BPJS Ketenagakerjaan mampu membentuk dan mempertahankan hubungan emosional atau *engagement* pada karyawannya.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian menunjukkan variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement* BPJS Ketenagakerjaan. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda & Soeling (2021) dan Imran *et al.* (2020) yaitu ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari perusahaan maka hal tersebut akan membentuk terbentuknya *engagement* pada diri karyawan. Begitu pula dengan penelitian Musenze *et al.* (2021) dan Mokhtar *et al.* (2019) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* yang terbentuk pada diri karyawan akan memicu adanya *employee engagement* karyawan terhadap perusahaan melalui pekerjaannya. Dikarenakan karyawan memperhatikan bagaimana sikap yang ditunjukkan perusahaan baik melalui prosedur perusahaan tetapi juga oleh agen perusahaan seperti pimpinan dan rekan kerja dapat memberikan apa yang dibutuhkan serta menghargai peran mereka.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden, rata-rata responden setuju dengan item pernyataan pada variabel *perceived organizational support*. Penghargaan dan kondisi kerja memiliki nilai rerata tertinggi pada variabel *perceived organizational support*. Hal ini selaras dengan wawancara pada karyawan *account representative* di mana perusahaan telah memberikan gaji tepat waktu dengan jumlah yang sesuai bagi seluruh karyawannya. Karyawan juga merasakan adanya interaksi positif dan membangun antar rekan kerja dengan berupaya saling memberi dukungan serta berusaha menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Selanjutnya, responden dengan usia lebih dari 35 tahun memiliki *perceived organizational support* lebih tinggi dibandingkan usia 25 hingga 35 tahun. Artinya, karyawan dengan usia lebih tua memiliki perasaan yang tinggi atas dukungan perusahaan pada kontribusi tiap karyawannya. Hal ini sejalan dengan Cahyanti (2022) yang menyatakan ini dikarenakan karyawan usia lebih tua cenderung berfokus pada pengaturan emosi positif, berusaha membangun hubungan sosial yang positif serta tidak terlalu kompetitif sehingga memiliki *perceived organizational support* yang lebih tinggi.

Hasil uji pada penelitian ini mengemukakan variabel *work life balance* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap *employee engagement* BPJS Ketenagakerjaan. *Output* analisis deskriptif jawaban responden rata-rata karyawan menyatakan netral dan setuju atas item pernyataan pada variabel *employee engagement*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator dengan rerata tertinggi ada pada *vigor* dan *dedication*. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki semangat atas pekerjaan yang diberikan serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan melalui rasa antusiasme ketika berada di kantor serta kebanggaan terhadap perusahaan melalui pekerjaannya. Hasil indikator *dedication* yang tinggi juga ditemukan pada penelitian Nurcahyo (2021) yang menyatakan bahwa karyawan merasa bangga ikut terlibat dalam keberhasilan perusahaan di mana peran perusahaan adalah mendorong karyawan untuk aktif terlibat menyelesaikan dinamika di lapangan. Hal tersebut dimaknai karyawan merasa dilibatkan dan memiliki tanggung jawab atas perusahaan sehingga karyawan memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini dan penjelasan yang telah dijabarkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*; (2) *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; (3) *work life balance* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

BPJS Ketenagakerjaan dapat meningkatkan *employee engagement* hendaknya memperhatikan bagaimana *perceived organizational support* yang dimiliki karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan dengan melakukan evaluasi dan pertemuan secara berkala agar apa yang dilakukan agen perusahaan tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta menunjukkan hasil capaian karyawan secara riil melalui program *best employee of the month*.

Selain itu, meskipun nilai signifikansi *work life balance* menunjukkan nilai yang rendah bukan berarti hal tersebut menjadi diabaikan begitu saja. Perusahaan hendaknya melakukan evaluasi pola waktu kerja dan menerapkan ketegasan jam kerja yang berlaku seperti pengurangan nilai kedisiplinan bagi karyawan yang terlambat maupun memberikan *reward* bagi karyawan dengan kepatuhan tinggi pada jam kerja yang berlaku. Selanjutnya perusahaan dapat menyediakan ruangan khusus untuk pusat kebugaran yang dilengkapi dengan alat olahraga sebagai sarana karyawan menyalurkan hobi sekaligus menjaga kebugaran tubuh karyawan dalam mencapai target yang cukup tinggi. Adanya keterbatasan ukuran sampel pada penelitian ini memunculkan kebutuhan penelitian selanjutnya ukuran sampel lebih besar, dapat dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang lain serta menambahkan variabel lain pemicu terbentuknya *employee engagement*, seperti *transformational leadership*, *talent management*, *job characteristic*, *work environment*, serta *self efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The Influence of Perceived Organizational Support on Employee Creativity: The Mediating Role of Work Engagement. *Current Psychology*, 42, 6501–6515. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>
- Amanda, H., & Soeling, P. D. (2021). The Influence of Organizational Culture and Strategic. *DiA: Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 340–361. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/dia.v19i1.5205>

- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p219-232>
- Asjari, S. N., & Gunawan, A. W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Internal Communication Dan Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Mediasi. *Journal Transformation of Mandika*, 2(3), 168–190. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/view/954>
- Cahyanti, I. (2022). Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi Pada Frontliner Di Bank X. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 1(2), 46–52. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v1i2.230>
- Fazlurrahman, H., Wijayati, D. T., Hadi, H. K., Rahman, Z., Nugrohoseno, D., & Rahman, M. F. W. (2020). Analysis Of Work Engagement Measurement at Work From Home Due to The Effect of Covid-19 Pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 363–375. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 1–18. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Kartikasari, M. P. N. (2018). Pengaruh Talent Management Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Terhadap Employee Engagement Pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 559–566.
- Kaur, R., & Randhawa, G. (2021). Supportive Supervisor To Curtail Turnover Intentions: Do Employee Engagement and Work–Life Balance Play Any Role? *Evidence-Based HRM*, 9(3), 241–257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2019-0118>
- Khoiriyah, D., Sari, D. Y. E., & Widiani, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan Kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, I. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 304, 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Luturlean, B. S., Witjara, E., Prasetyo, A. P., & Adhanissa, S. (2020). Managing Human Resources Management Policies in a Private Hospital and its Impact on Work-Life Balance and Employee Engagement. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 216–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v11i2.23499>
- Mokhtar, R., Ambad, S. N. A., & Annuar, S. N. S. (2019). The Effect of Perceived Organizational Supports towards Employee Engagement: A Study of Malaysia’s Oil and Gas Offshore Operations. *The Business and Management Review*, 10(3), 8–9.
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism

Addin Eka Septiani & Agus Frianto. Pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimun Jawa

Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: Explanatory Role of Self-Efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 471–495. <https://doi.org/10.1108/jeas-02-2020-0016>

Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Edunomika*, 06(01), 1–18. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>

Nurchahyo, T. W. (2021). Reward, Perceived Organizational And Supervisor Support (POS), Work Life Balance Sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *PERFORMANCE : Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 28(2014), 14–27. <http://jos.unsoed.ac.id/index.php/performance/article/view/4075>

Nurjanah, D., & Indawati, N. (2021). Effect Of Emotional Intelligence on Employee Engagement and Job Satisfaction with Work-Life Balance as Intervening Variables In The Generation Z In Surabaya. *International Journal of Economics, Management, Bussiness and Social Science*, 1(3), 316–328. <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis>

Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>

Putri, S. A. P., Zellawati, A., & Padma, S. (2022). Employee Engagement Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal IMAGE*, 2(5), 62–77. <https://unaki.ac.id/ejournal/index.php/image/article/view/399>

Rismanto, R. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 1–9. https://doi.org/https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i2.1342

Riyanto, S., Ariyanto, E., & Lukertina, L. (2019). Work Life Balance and Its Influence on Employee Engagement “Y” Generation in Courier Service Industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25–31. <https://doi.org/10.32479/irmm.8499>

Runtutahu, G. M., & Rumokoy, F. S. (2018). Analysis the Role of Work-Life Balance Towards Employee Engagement in PT. Tirta Investama Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1988–1997. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20929>

Saptono, N. K., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT Angkasa Pura I (PERSERO)). *Jurnal Ekobisman*, 5(2), 88–108.

Setiyani, A., Nawangsari, L. C., Djumarno, D., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Life Balance and Compensations on Employee Engagement with Employee Motivation as Intervening Variable for Y Millenials Generations in Java, Indonesia. *The 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World, ICIB 2019*, 709–715. <https://doi.org/10.5220/0008435607090715>

Utama, A. P., Murti, T. R., & Merdiaty, N. (2021). The Influence of Work-Life Balance, Servant Leadership, and Reward to Employee Engagement with Job Satisfaction as Mediator. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4), 1511–1529. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i4.1404>

- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–913.
- Widyawati, W., Manggabarani, A. S., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work Life Balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT “X.” *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1–14. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-over Intentions Dengan Job Characteristhics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- Witriaryani, A. S., Aprilizayanti, P., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(22), 932–947. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1202>
- Yulivianto, T. S. (2019). Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikataerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(4), 1017–1028. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29741>
- Znidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>