

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *JOB CRAFTING* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN  
KOTA PADANG-PANJANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**Tedi Pratama**

**19059111**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
DENGAN *JOB CRAFTING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI  
DINAS KESEHATAN KOTA PADANG PANJANG


NAMA : Tedi Pratama  
NIM/TM : 19059111/2019  
DEPARTEMEN : Manajemen (S1)  
KEAHLIAN : Sumber Daya Manusia  
FAKULTAS : Ekonomi

Padang, 30 Mei 2023

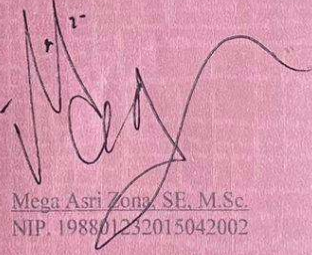
**Disetujui Oleh:**

**Mengetahui,**

Kepala Departemen Manajemen

  
Perengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D.  
NIP. 198104042005011002

Pembimbing

  
Mega Asri Zong, SE, M.Sc.  
NIP. 198801232015042002

**HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
DENGAN *JOB CRAFTING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI  
DINAS KESEHATAN KOTA PADANG PANJANG**

NAMA : Tedi Pratama  
NIM/TM : 19059111/2019  
DEPARTEMEN : Manajemen (S1)  
KEAHLIAN : Sumber Daya Manusia  
FAKULTAS : Ekonomi

Padang, 30 Mei 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Mega Asri Zona, SE, M.Sc. (Ketua)



2. Rini Sarianti, SE, M.Si. (Penguji)



3. Dr. Syahrizal, SE, M.Si. (Penguji)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tedi Pratama  
NIM/TM : 19059111/2019  
Tempat / Tanggal Lahir : Bukittinggi, 10 Januari 2001  
Departemen : Manajemen (S1)  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Imam Bonjol No.49 Kel. Balai-Balai.  
Kec. Padang Panjang Barat. Kota Padang  
Panjang. Sumatera Barat  
No. HP/ Telephone : 0895602610378  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement* Dengan *Job Crafting* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas di cantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan Ketua Jurusan

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Mei 2023

Penulis,



**Tedi Pratama**  
NIM. 19059111

## ABSTRAK

**Tedi Pratama** : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Job Crafting* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang  
2019/19059111

**Dosen Pembimbing** : Mega Asri Zona, SE, M.Sc

**Tujuan** – Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis : (1) Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang (2) Pengaruh *work-life balance* terhadap *job crafting* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang (3) Pengaruh *job crafting* terhadap *employee engagement* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang (4) Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* dengan *job crafting* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang.

**Metodologi** – Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah SDM pada Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang, sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *cluster proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan melalui data SEM dengan aplikasi PLS 4 (Partial Least Square).

**Hasil** – Hasil pengolahan data didalam penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee engagement* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang (2) *Work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job crafting* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang (3) *Job crafting* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee engagement* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang (4) *Job crafting* memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *employee engagement* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang.

**Kata Kunci** : *Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Crafting*

## KATA PENGANTAR



Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Dengan *Job Crafting* Sebagai Variabel Mediasi**”. Sholawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada Rasulullah SAW yang telah menghantarkan umat manusia dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr.Idris, M,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Parengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen serta juga sebagai dosen pembimbing akademik penulis dan Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan banyak ilmu, perhatian, waktu dan tenaga dalam memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Rini Sarianti, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam membantu menyempurnakan skripsi ini hingga menjadi lebih baik.
5. Ibu Marlina Permata Sari, SKM. MKM selaku sekretaris Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang, terimakasih atas izin dan bantuannya sehingga penulis dapat melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang yang telah membantu dalam pengisian kuisioner sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan karyawan/karyawati staf yang telah membantu dalam hal administrasi.
8. Yang teristimewa tentunya kedua orang tua tercinta Syamsuhardi Syam dan Ibu Desi Susilawati atas doa, cinta dan dukungannya sehingga penulis bisa memperoleh semua ini dan berhasil menyelesaikan semua ini.
9. Tidak lupa juga tentunya kepada Cintia Adinda Putri, selaku support system penulis, yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang tiada henti-hentinya hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman Program Studi Manajemen S1 BP2019 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, terutama Hifzi Fauzan selaku ketua pemuda, serta Vidho Aghie Vembra dan Muhammad Ihsan yang juga ikut andil terhadap selesainya skripsi ini.

11. Semua pihak yang terlibat membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas bantuan dan kerjsama yang diberikan dengan pahala yang berlibat ganda. Penulis juga menyadari bahwa penulis memiliki pengetahuan yang sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis tentunya berharap atas saran-saran yang membangun dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan kepada pembaca.

Padang, Mei 2023

Tedi Pratama



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah.....	12
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II.....</b>	<b>15</b>
<b>KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>15</b>
A. Kajian Teori.....	15
1. <i>Employee Engagement</i> .....	15
2. <i>Work-life balance</i> .....	19
3. <i>Job Crafting</i> .....	21
B. Penelitian Relevan.....	23
C. Kerangka Konseptual.....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III.....</b>	<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A. Desain Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Jenis dan Sumber Data.....	34
F. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Uji Instrumen Penelitian.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	38

<b>BAB IV</b> .....	<b>44</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>44</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44
B. Hasil Penelitian .....	49
1. Deskripsi Responden .....	49
2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	52
C. Analisis Data .....	60
1. Pengukuran Model ( <i>Outer Model</i> ).....	60
2. Pengukuran Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	64
3. Pengujian Hipotesis .....	65
<b>BABV</b> .....	<b>76</b>
<b>PENUTUP</b> .....	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	77
C. Keterbatasan.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 2. Jumlah Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang.....	32
Tabel 3. Jumlah Sampel Berdasarkan Unit Kerja.....	34
Tabel 4. Tabel Skala Likert.....	36
Tabel 5. Sumber Kuisisioner Penelitian.....	36
Tabel 6. Kriteria Interpretasi Skor.....	40
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	51
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	52
Tabel 12. Distribusi Frekuensi <i>Work-Life Balance</i> .....	53
Tabel 13. Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> .....	56
Tabel 14. Distribusi Frekuensi <i>Job Crafting</i> .....	58
Tabel 15. Indikator Variabel Penelitian yang Didrop.....	62
Tabel 16. Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	63
Tabel 17. Hasil Analisis Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	64
Tabel 18. Hasil Analisis R-Square.....	65
Tabel 19. Hasil Analisis Inner Model.....	65
Tabel 20. Pengaruh Tidak Langsung.....	67
Tabel 21. Pengaruh Total Work Life Balance, Employee Engagement dan Job Crafting.....	68

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. Kerangka Konseptual.....</b>	<b>26</b>
<b>Gambar 2. Susunan Organisasi dan Tata Kerja DKK Padang Panjang.....</b>	<b>45</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada dasarnya *employee engagement* merupakan suatu pendekatan baru terhadap motivasi seorang karyawan sebagai perspektif perilaku berdasarkan tiga dimensi keterlibatan fisik, emosional dan kognitif (Riyanto et al., 2019). Kondisi ini menggambarkan komitmen yang dapat dibuat karyawan terhadap sesuatu atau seseorang dalam organisasi dan durasi terhadap komitmen tersebut. *Engagement* disini adalah situasi dimana individu secara emosional dan intelektual berkomitmen terhadap organisasi yang diukur dengan tiga perilaku utama yaitu *Say*, *Stay* dan *Strive*.

Dimana, menurut (Schaufeli & Bakker, 2000) tiga perilaku umum mereka terkait dengan keterlibatan karyawan, sebagai berikut: (1) *Say* – karyawan yang secara konsisten berbicara secara positif tentang organisasi untuk rekan kerja, potensi karyawan, dan pelanggan; (2) *Stay* – mereka yang memiliki keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi meskipun ada tawaran untuk bekerja di tempat lain; (3) *Strive* – karyawan yang menggunakan waktu lebih, usaha dan inisiatif mereka untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

*Employee engagement* ini sendiri, terdiri atas tiga unsur. Pertama, *vigor* adalah keterikatan karyawan yang ditunjukkan dengan kekuatan fisik dan mentalnya saat melakukan pekerjaan, serta energi yang optimal sehingga

mampu memberikan hasil yang maksimal. Kedua, *dedication* adalah keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya sehingga mereka merasa bangga dan antusias terhadap pekerjaannya. Ketiga, *absorption* ditunjukkan oleh tindakan mereka yang memberikan perhatian penuh pada tugas mereka, karyawan benar-benar fokus, senang, dan serius dengan pekerjaannya sehingga bisa dikatakan dalam keadaan penyerapan (Riyanto et al., 2019).

Saat ini *employee engagement* menjadi salah satu indikator terpenting untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Meskipun konsep keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja karyawan terkait dalam beberapa hal, namun keduanya tidak sama. Menurut (Boyede & Omotoye, 2021), keterlibatan karyawan merupakan proses sumber daya manusia secara ekonomis dan strategis yang terinspirasi untuk terlibat dan berdedikasi pada tujuan dan nilai perusahaannya, dalam hal lainnya, keterikatan karyawan terjadi ketika karyawan bersemangat dan antusias terhadap pekerjaannya, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lembur untuk mencapai tujuan organisasi mereka yang lebih cepat. Keterlibatan karyawan juga merupakan sebuah strategi penting bagi perusahaan jika mereka ingin unggul dalam persaingan pasar. Sebab ini adalah strategi sentral karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih besar, pencapaian, dan peningkatan berkelanjutan dalam kinerja bisnis.

Sedangkan kepuasan karyawan lebih berkaitan dengan apakah karyawan puas secara pribadi daripada dengan partisipasinya dalam pengembangan

tujuan suatu perusahaan tersebut, sebab karyawan-karyawan yang ingin terlibat dalam pekerjaan, mereka bersemangat untuk berkontribusi di tempat bekerja, dan tentunya terlibat dengan rekan-rekan mereka di lingkungan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, serta memiliki kecenderungan yang baik dalam melakukan tugas yang melebihi standar pekerjaan mereka dalam keberlangsungan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya (Riyanto et al., 2019).

*Employee engagement* tentunya sangat penting bagi sebuah perusahaan, di dalam teori keterlibatan karyawan, memiliki hubungan yang bersifat timbal balik, dimana karyawan dan perusahaan harus berinteraksi satu sama lain, serta perusahaan juga ditugaskan untuk menunjukkan cara ini, sehingganya akan tercapai tujuan bisnis. Namun perlu sama-sama kita ketahui, keterlibatan karyawan dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari segi perusahaan dan sisi karyawan. Bagi sebuah perusahaan, *engagement* karyawan sangat diperlukan, sebab dengan mengukur keterikatan karyawan dapat membantu organisasi mengetahui kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Dengan demikian, memahami perilaku orang-orang dalam organisasi atau sisi manusia dari bisnis dapat menghasilkan keuntungan produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi kepada perusahaan tersebut. Selain itu, bagi manager dan stakeholder perusahaan juga berkesempatan untuk meningkatkan nilai perusahaan, serta menjaga organisasi menjadi lebih seimbang (Dayrit & Lacap, 2020).

Sedangkan dari sisi seorang karyawan, strategi *engagement* yang dibentuk oleh sebuah perusahaan membuat karyawan tersebut dapat menyadari peran dan kontribusinya disana. Dengan begitu, karyawan akan lebih produktif dan bersedia mengeluarkan inspirasi-inspirasinya untuk perkembangan bisnis. Sebab seorang karyawan dapat merasa bahwa mereka dianggap ada dan dibutuhkan di organisasi ini, sehingga karyawan akan lebih setia dan puas dengan lingkungan kerjanya, dan bahkan mereka tidak akan segan membagi pengalamannya ke dunia luar atau pun rekan kerjanya, serta akan kecil peluang dalam terjadinya pergantian karyawan atau yang biasa disebut dengan *employee turnover* (Dayrit & Lacap, 2020).

Oleh karena itu lah mengapa *employee engagement*, sangat diperlukan bagi sebuah organisasi dan karyawan, karena akan menunjang produktivitas perusahaan serta value seorang karyawan disebuah organisasi tersebut, dan apabila *employee engagement* ini tidak ada di dalam sebuah perusahaan ataupun ketika HRD suatu perusahaan tidak menghiraukan *employee engagement*, dimana hal ini dapat mengakibatkan atmosfir kerja karyawan hanya akan dipenuhi dengan perbedaan, rasa cemburu, dan rasa saling tidak percaya. Sehingga hal ini menimbulkan kondisi tempat kerja yang negatif, bila kondisi ini terus dibiarkan maka karyawan tidak memiliki perasaan untuk saling bekerjasama secara tulus dan loyal kepada perusahaan, serta karyawan akan cenderung merespon secara negatif terhadap apa pun permintaan dari atasan (Dayrit & Lacap, 2020).



Selanjutnya terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu; budaya tempat kerja, kepemimpinan, kerjasama tim, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, kebijakan organisasi dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja hanyalah beberapa contoh (Eko & Kusuma, 2022). Menurut penelitian IES (*The Institute for Employment Studies*) pada tahun 2013, sejumlah faktor lain seperti pelatihan dan pengembangan karir, komunikasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kesempatan dan perlakuan adil, keseimbangan kehidupan kerja, manajemen langsung, kepuasan kerja, dan penilaian kerja, juga berdampak pada keterlibatan karyawan (Zulfa, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* sebenarnya beragam, namun pada penelitian kali ini, membahas salah satu faktor yang menjadi pengaruh *employee engagement* yaitu *work-life balance*, yang berarti sejauh mana seseorang mampu meminimalkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan yang bukan pekerjaan. Namun dalam praktiknya saat ini, kondisi di atas sulit diterapkan dalam organisasi karena pandangan umum tentang pertentangan antara permintaan kerja yang menurun dan kinerja yang lebih tinggi (Riyanto et al., 2019a). Jika dalam suatu organisasi seseorang tidak mampu mengendalikan WLB nya, maka dapat mengakibatkan kelelahan, stres, hubungan yang tegang, tidak produktif bahkan menjadi pemicu *turnover intention* di banyak perusahaan. Ketika keseimbangan kehidupan kerja tidak ada dalam organisasi, seorang karyawan mungkin merasa hanya ada sedikit

waktu untuk melaksanakan setiap tugas yang terlibat dalam lingkup pekerjaannya (Dayrit & Lacap, 2020).

Sehingganya di beberapa organisasi saat ini, karyawan memiliki alternatif dalam menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tidak bekerja serta dari sisi organisasi juga memberikan alternatif dalam kebijakan sumber daya manusia, dimana karyawan dapat memilih antara bekerja atau tidak bekerja untuk sementara. *Work-life balance* yang dialami karyawan seperti ini, terbukti mampu meningkatkan kontribusi kinerja organisasi secara signifikan dan sekaligus menumbuhkan keterikatan mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Riyanto et al., 2019).

Disisi lain, ketika *work-life balance* seseorang seimbang, hal itu akan menguntungkan sebuah organisasi, karena ketika karyawan mengalami kepuasan dan lebih sedikit konflik, mereka memiliki kecenderungan untuk lebih bekerja keras, menghasilkan lebih sedikit kesalahan, dan dalam jangka panjang menjadi pendukung serta aset bagi perusahaan tersebut. Dengan ini *work-life balance* yang seimbang pada karyawan, terbukti mampu meningkatkan kontribusi kinerja organisasi secara signifikan dan sekaligus mampu menumbuhkan keterikatan mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Riyanto et al., 2019).

Beberapa penelitian telah mengidentifikasi hubungan antara *employee engagement* dan *work-life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Robinson (2018) mencatat bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan *employee engagement*. Dimana, karyawan yang mengalami fleksibilitas dalam

melakukan tugas pekerjaan mereka, serta memiliki kekuatan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan hidup dan pribadi mereka, dapat hidup dengan lebih terlibat pada pekerjaannya. Selain itu, mereka yang diperlakukan baik oleh organisasi, tentunya akan membalas perlakuan adil itu dengan menunjukkan perilaku positif dalam organisasi, dan perilaku positif tersebut mungkin termasuk dedikasi, semangat dan energi yang merupakan anteseden dari keterikatan karyawan (Dayrit & Lacap, 2020).

Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhattacharyya (2017) terkait hubungan antara *employee engagement* dan *work-life balance*, bahwa karyawan yang menunjukkan *work-life balance*, dapat meningkatkan usaha mereka di tempat kerja dan berkontribusi banyak dalam organisasi melalui kinerja yang tinggi, penurunan absensi, serta memungkinkan terjadinya *turnover* yang lebih sedikit (Dayrit & Lacap, 2020).

Disisi lain, jika *work-life balance* tidak terimplementasi dengan seimbang, hal ini akan berdampak negatif terhadap *employee engagement*. Dinyatakan oleh Kalliath (2012), bahwa ketika tidak adanya dukungan sosial bagi seorang karyawan, maka mereka akan menghadapi suatu konflik pekerjaan, konflik keluarga, serta dapat memicu stres pada karyawan tersebut, yang nantinya akan berdampak buruk pada kesehatan dan kesejahteraan mereka (Dayrit & Lacap, 2020).

Untuk mengatasi pengaruh negatif dan menciptakan kestabilan di dalam kehidupan seseorang diperlukan adanya *job crafting*, yang dikaitkan dengan cara karyawan memulai, menggunakan kekuatan serta kesempatan mereka

untuk mengubah tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif, mengubah tugas dan penugasan, serta perilaku interpersonal dengan orang lain di tempat kerja (Nguyen et al., 2019).

Dengan adanya *job crafting*, tentunya karyawan dapat meningkatkan kenyamanan dan kesesuaiannya dalam bekerja serta mempertahankan minat dan gaya dalam melakukan pekerjaan mereka. Studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara *job crafting* terhadap *employee engagement*, dimana ketika seorang pekerja dapat memodifikasi pekerjaan mereka agar sesuai dengan lingkungannya, berarti mereka dapat mengontrol pekerjaan tersebut (Noerchoidah & Indriyani, 2022).

Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa *job crafting* secara signifikan mempengaruhi *employee engagement*, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Lee dalam (Nguyen et al., 2019). Tingkat keterlibatan karyawan kerja yang tinggi sebagai hasil dari pekerjaannya, membuat mereka mendapatkan perizinan untuk membentuk persyaratan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan sesuai dengan minat dan tuntutan mereka sendiri. Dari hal tersebut, menjadikan karyawan dapat mengubah perilaku pekerjaan mereka, memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, serta semangat yang dihasilkan untuk berdedikasi bagi perusahaan (Nguyen et al., 2019).

Di lain sisi, *job crafting* mampu bertindak sebagai mediasi antara hubungan tidak langsung *work-life balance* dan *employee engagement*. Sebab *job crafting* merupakan salah satu contoh perilaku proaktif dari penelitian longitudinal yang menemukan bahwa *job crafting* adalah mediator dalam

proses peningkatan keterlibatan karyawan dengan kecocokan di sekitar lingkungan. Perilaku proaktif dan keterikatan kerja menunjukkan hubungan yang positif, dimana tindakan proaktif ini terbukti dapat meningkatkan keterikatan kerja (De Beer et al., 2016). Oleh karena itu dari penjelasan diatas, sangat penting rasanya untuk memahami teknik mempersiapkan pekerjaan karyawan dalam hal tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, demi untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat di setiap organisasi (Noerchoidah & Indriyani, 2022).

Secara umum pembangunan kesehatan merupakan bagian dari kegiatan untuk meningkatkan status kesehatan, sebab derajat kesehatan masyarakat memberikan sumbangan nyata dalam peningkatan pembangunan kesehatan mencapai indikator Angka Harapan Hidup (UHH) ditentukan oleh mortalitas (angka kematian) dan morbiditas (tingkat kesehatan).

Penyusunan rencana yang efektif sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam menganalisis data berdasarkan indikator kinerja yang ditetapkan, sehingga dapat ditemukan berbagai permasalahan serta akar penyebab masalahnya. Proses analisa data ini menjadi prioritas dalam menentukan prioritas masalah dan isu-isu strategis, sebagai bagian dari rencana kerja Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang. Oleh karena itu pentinglah rasanya penciptaan layanan kesehatan ini di lingkungan masyarakat bagi kesejahteraan masyarakat di kemudian hari dan juga indikator kinerja ini sesuai dengan visi kepala daerah.

Berbicara terkait dengan instansi pemerintahan dan sumber daya manusianya, *work-life balance* yang dialami para pegawainya lebih mengarah kepada beban kerja, tanggungjawab deadline waktu pekerjaan dan lain sebagainya, salah satunya berbicara terkait bagaimana kemampuan seseorang diberikan tugas untuk menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan kesehatan, sehingga dapat mencapai kesejahteraan masyarakatnya. Selain itu juga ada keperluan mendadak yang namanya kerja lembur, di luar jam dinas, itu pasti menyita waktu dan pikiran. Sehingga kondisi ini menyebabkan para staff dan pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang harus bisa mengkondisikan *work-life balance* nya agar tidak mengganggu konsentrasi mereka disaat bekerja nantinya. Sebab saat ini keseimbangan kehidupan-pekerjaan dianggap lebih menjadi perhatian perempuan sebagai hasil dari pola pikir tradisional, yang mengatakan bahwa perempuan pada umumnya bertanggung jawab menjalankan rumah tangga terlepas dari tanggung jawab pekerjaannya (Boyede & Omotoye, 2021).

Apalagi karyawan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang saat ini didominasi oleh kaum perempuan dengan mayoritas sudah memiliki keluarga, ketika para pegawai atau staff sedang menjalankan tugas atau perannya di rumah sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab pada anak atau pasangannya masing-masing, mereka meninggalkan suami dan anaknya di rumah, tentunya *work-life balance* menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan. Namun hal ini juga tidak menutup kemungkinan bagi gender pria yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Padang-Panjang, sebagai kepala

rumah tangga. Dimana mereka juga harus memikirkan tuntutan pekerjaannya, seperti halnya jam kerja yang panjang atau adanya lembur yang mempengaruhi waktunya buat istri dan anak-anaknya, belum lagi ketika pekerja tersebut ingin melakukan hobi mereka.

Sehingganya ketika para tenaga kerja atau pegawai memiliki *work-life balance* yang seimbang, tentunya memiliki dampak yang baik bagi *employee engagement* perusahaan dan mencegah mereka untuk keluar dari pekerjaan mereka. Disisi lain bila *work-life balance* seorang pekerja tidak dalam keadaan baik atau mengalami trouble, itu tentunya akan mempengaruhi dedikasinya terhadap organisasi.

Untuk itu, penting lah rasanya bagi Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang untuk menciptakan engagement karyawan di lingkungan kantor, sebab perusahaan ingin menjadikan karyawan yang proaktif, inisiatif, mengarahkan diri sendiri dan bertanggung jawab atas pengembangan dan kinerja mereka sendiri (Larasati et al., 2019). Namun dibalik menciptakan engagement, perlu juga bagi seorang atasan memahami *work-life balance* tiap karyawan sebagai salah satu faktor *employee engagement*, agar nantinya terciptanya WLB yang seimbang, karena itu sendiri akan berdampak bagi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawannya dan mencegah terjadinya turnover intentions. Meskipun *employee engagement* tidak secara langsung dipengaruhi oleh *work-life balance*, hal itu akan terjadi jika dimediasi oleh *job crafting* karyawan itu sendiri. Sedangkan ciri utama dari *job crafting* adalah bahwa individu mengambil upaya untuk mengubah tanggung jawab mereka atau aspek lain

dari pekerjaan mereka (Noerchoidah & Indriyani, 2022). Sesuai dengan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji **“Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* dengan *Job Crafting* Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang”**

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi pengaruh hubungan *work-life balance* terhadap *employee engagement* melalui *job crafting* sebagai variabel mediasi.

#### **C. Batasan Masalah**

Peneliti membatasi permasalahan yang ada pada ruang lingkup penelitian yaitu pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* melalui *job crafting* sebagai variabel mediasi pada Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang, agar penelitian ini lebih terarah dan berkonsentrasi pada masalah yang ingin diteliti.

#### **D. Perumusan Masalah**

Untuk memahami lebih lanjut mengenai penelitian ini, maka berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingganya dapat diidentifikasi permasalahan yang ada pada penelitian, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *job crafting* pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang?



3. Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *employee engagement* pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang?
4. Bagaimana pengaruh *work-life balance* melalui *job crafting* terhadap *employee engagement* pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai pemaparan latar belakang diatas, maka dapat dihasilkan tujuan dari penelitian, agar dapat menganalisis dan mengetahui:

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang.
2. Pengaruh *work-life balance* terhadap *job crafting* pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang.
3. Pengaruh *job crafting* terhadap *employee engagement* pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang.
4. *Job crafting* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Makalah ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan khalayak umum, khususnya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menawarkan pengalaman dalam menggunakan pengetahuan yang dipelajari di perguruan tinggi, khususnya di bidang ilmu manajemen yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia dan bukan hanya sebagai

syarat dalam memperoleh gelar Sarjana di program studi manajemen di Universitas Negeri Padang.

## 2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan menjadi upaya ilmiah yang berfungsi sebagai sumber data untuk melakukan penelitian tambahan pada topik yang sama dan sebagai sumber sumber untuk penelitian selanjutnya dalam rangka memajukan ilmupengetahuan bagi mereka yang membutuhkan.

## 3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan atau instansi tentunya, diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi, sehingganya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dan mendorongnya untuk untuk lebih aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tercipta engagement serta sebagai hasil yang dapat digunakan oleh perusahaan.