



SKRIPSI

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENINGPADA PT. DHARMA GUNA WIBAWA CABANG PEKANBARU

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen (SM)

Program Studi Manajemen Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH

HASENA LISTY MUNAFA

NIM. 12170123883

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025

Halaman Diliindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama :
Nim :
Program Studi :
Konsentrasi :
Fakultas :
Semester :
Judul :

: Hasena Listy Munafa
: 12170123883
: S1 Manajemen
: Sumber Daya Manusia
: Ekonomi dan Ilmu Sosial
: VIII (Delapan)
: PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DHARMA GUNA
WIBAWA CABANG PEKANBARU.

Hari, Tanggal Ujian :

: Selasa, 24 Juni 2025

**DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**

Henni Indrayani S.E., M.M
NIP. 19700802 199803 2 003

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. H. Mahyarni, S.E., M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI

Manajemen

Astuti Meflinda, S.E., M.M.,
NIP. 19720513 200701 2 018

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State of Sultan Syarif Kasim Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Nama

Nim

Program Studi

Fakultas

Judul

TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KATERIKATAN

KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.

DHARMA GUNA WIBAWA CABANG PEKANBARU.

: 24 Juni 2025

KETUA PENGUJI

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si

NIP. 19790101200710 1 003

SEKRETARIS

Meri Sandora, SE., MM

NIP. 19790505200710 2 001

PENGUJI I

Dr. Sabarno Dwirianto SE, M.Si

NIP. 19720315 200012 1 002

PENGUJI II

Qomariah Lahamid, SE, M.Si

NIP. 19750704200710 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	
Nama Nim Program Fakultas Judul	Tanggal
1. Ditaringen penelitian atau seluruh karya tulis ini tanpa memuat unsur plagiarisme dan pelanggaran hak cipta.	KETUA <u>Dr. K.</u> NIP.
a. Pengumpulan data untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	SEKRETARIS <u>Meri</u> NIP.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	PENYUSUN <u>Dr. S.</u> NIP.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	PENYUSUN <u>Qomari</u> NIP.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

790: JII
720: JII
750: JII

University of
h L
750'



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 2 Juli 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hasena Listy Munafa
 NIM : 12170123883
 Tempat/Tgl. Lahir : Rengat, 31 Januari 2009
 Fakultas/Pascasajana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Efikasi Diri dan Work Life Balance Terhadap
Kepuasan Kerja Dengan Ketenakatan karyawan sebagai
Variabel intervening pada PT. Dharma Guna Wibawa
Cabang Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian har terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 2 Juli 2025
 Yang membuat pernyataan



Hasena Listy Munafa
 NIM. 12170123883

*pilih salah satu sesuai jenis karya ilmiah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sate Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DHARMA GUNA WIBAWA CABANG PEKANBARU

HASENA LISTY MUNAFA

12170123883

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja, pengaruh efikasi diri dan *work life balance* terhadap keterikatan karyawan, pengaruh keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja, pengaruh efikasi diri dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 31 responden yang dianalisis menggunakan alat bantu SmartPLS 3.0. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yakni data primer dengan teknik sampling yang digunakan ialah sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, efikasi diri dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, efikasi diri dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru. Nilai R-square sebesar 0,926 atau 92,6% yang terjadi pada kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri, *work life balance*, dan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening, sedangkan 7,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Kata Kunci : Efikasi Diri, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan

Hak cipta ini dilindungi Undang-Undang. UIN SUSKA RIAU
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi tulisan ini tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Haseena Listy Munafa
Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU
Staf Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU



ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND WORK LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. DHARMA GUNA WIBAWA PEKANBARU BRANCH

HASENA LISTY MUNAFA

12170123883

This study aims to examine the effect of self-efficacy and work-life balance on job satisfaction, the effect of self-efficacy and work-life balance on employee engagement, the effect of employee engagement on job satisfaction, and the effect of self-efficacy and work-life balance on job satisfaction through employee engagement at PT. Dharma Guna Wibawa, Pekanbaru Branch. This is a quantitative research study with a sample size of 31 respondents, analyzed using SmartPLS 3.0. The data source used in this study is primary data, and the sampling technique employed is saturated sampling. The results show that self-efficacy and work-life balance have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru Branch, self-efficacy and work-life balance have a positive and significant effect on employee engagement at PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru Branch, employee engagement has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru Branch, and self-efficacy and work-life balance have a positive and significant effect on job satisfaction through employee engagement at PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru Branch. The R-square value is 0.926 or 92.6%, indicating that job satisfaction can be explained by self-efficacy, work-life balance, and employee engagement as the mediating variable, while the remaining 7.4% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Self Efficacy, Work Life Balance, Job Satisfaction, Employee Engagement*



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala Puji dan Syukur hanya milik Allah SWT yang senantiasa memberikan Taufik dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa kita persembahkan kepada Rasulullah SAW yang telah berhasil mereformasikan kehidupan umat manusia menuju tuntunan nilai-nilai islam, yang terdapat dalam Al-qur'an dan Hadist yang merupakan rujukan menjadi pegangan umat islam didalamnya setiap gerak dan langkah menuju dunia dan akhirat. Dalam penulisan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan do'a yang selalu diberikan oleh kedua orang tua, kepada pintu surgaku ibunda **Sumarni S.Thi** yang telah melahirkan dan membesarkan penulis hingga saat ini, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dan do'a serta tidak pula lelah memperjuangkan apapun demi kebaikan masa depan penulis. Dan kepada ayahanda tercinta bapak **Iyus Yusman**, beliau adalah cinta pertama penulis sekaligus orang yang selalu memberikan motivasi kepada penulis, terimakasih sudah selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, berkorban tenaga dan juga fikiran dan yang senantiasa mengajarkan penulis untuk tumbuh dengan baik. Terimakasih Ibu dan Ayah atas cinta, do'a dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis, dan dukungan dari berbagai pihak, baik bantuan berupa moral maupun material, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.SI, Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



2. Ibu Dr. Mahyarni, S.E, M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Wakil Dekan I, Wakil Dekan II dan Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Bapak Fachkrurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Ibu Henni Indrayani, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan nasehat, motivasi, dan bimbingan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini

7. Bapak Ermansyah, S.E, M.M selaku Penasehat Akademis yang sangat menginspirasi serta memotivasi penulis dalam penulisan skripsi ini.

8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan banyak ilmu kepadapenulis.

9. Staf Karyawan/I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan mempermudah penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru yang telah membimbing penulis selama penulisan berlangsung dengan mengarahkan, memberi masukan, membantu memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis.

11. Kepada kakakku Yusni Sundari dan adikku Muhammad AlFathan Hidayah yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis, serta selalu mendengar keluh kesah penulis setiap harinya.



12. Kepada sahabat-sahabatku Iva, Mayang, Kinan, Novi, Tia, Kiki dan Rara terimakasih telah

menjadi bagian cerita ini sejak langkah pertama hingga detik terakhir. Kita mulai sebagai orang asing lalu perlahan menjadi teman yang saling menggenggam saat dunia terasa berat.

13. Terimakasih kepada diriku sendiri Hasena Listy Munafa yang sudah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya terhadap dirinya sendiri. Namun, penulis tetap mengingat bahwa setiap langkah kecil yang telah diambil adalah bagian dari perjalanan, meskipun terasa sulit. Apapun pilihan yang telah dipegang sekarang terimakasih sudah berjuang sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha sampai di titik ini dan tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Ini merupakan pencapaian yang patut di rayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu apapun kekurangan dan kelebihanmu mari tetap berjuang untuk kedepannya.

Pekanbaru, 04 Juni 2025

HASENA LISTY MUNAFA
12170123883

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 <i>Social Exchange Theory</i>	12
2.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1 Konsep dasar dan defenisi Kepuasan Kerja	13
2.2.2 Teori Kepuasan kerja	14
2.2.3 Faktor Kepuasan kerja	16
2.2.4 Ciri-ciri Kepuasan Kerja.....	18
2.2.5 Indikator kepuasan kerja.....	18
2.3 Keterikatan Karyawan.....	19
2.3.1 Defenisi Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>)	19
2.3.2 Faktor Yang Mendorong Keterikatan Karyawan	21
2.3.3 Indikator Keterikatan Karyawan	23
2.4 Efikasi Diri	24
2.4.1 Pengertian Efikasi Diri.....	24
2.4.2 Sumber Efikasi Diri	25
2.4.3 Aspek-aspek Efikasi diri	26
2.4.4 Proses-proses yang mempengaruhi Efikasi Diri	27



2.4.5

Indikator efikasi diri29

2.5

Work life balance29

2.5.1

Defenisi *Work life balance*29

2.5.2

Dimensi *Work life balance*31

2.5.3

Indikator *work life balance*32

2.6

Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian33

2.6.1

Pengaruh Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja33

2.6.2

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja34

2.6.3

Pengaruh Efikasi diri terhadap Keterikatan karyawan36

2.6.4

Pengaruh *Work life balance* terhadap Keterikatan karyawan37

2.6.5

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja38

2.6.6

Pengaruh Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja melalui Keterikatan Karyawan39

2.6.7

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja melalui Keterikatan Karyawan40

2.7

Pandangan Islam.....41

2.7.1

Pandangan Islam terhadap Kepuasan kerja41

2.7.2

Pandangan Islam terhadap Keterikatan karyawan41

2.7.3

Pandangan Islam terhadap Efikasi diri42

2.7.4

Pandangan Islam terhadap *Work life balance*42

2.8

Penelitian Terdahulu43

2.9

Kerangka Pemikiran47

2.10

Konsep Operasional Variabel48

BAB III METODE PENELITIAN.....52

3.1

Lokasi Penelitian52

3.2

Jenis dan Sumber Data52

3.2.1

Data primer52

3.2.2

Data sekunder52

3.3

Teknik pengumpulan data52

3.3.1

Angket (Kuesioner).....52

3.3.2

Wawancara (Interview).....53

3.4

Populasi dan Sampel53

3.4.1

Populasi.....53



3.4.2	Sampel	54
3.5	Analisis data	55
3.5.1	Metode Analisis Kuantitatif	55
3.5.2	Analisis Jalur (Path Analysis)	55
3.5.3	Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS	56
3.5.4	Analisis Outer Model	57
3.5.5	Analisis Inner Model	58
3.6	Pengujian Hipotesis	60
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		61
4.1	Sejarah Singkat PT Dharma Guna Wibawa	61
4.2	Visi dan Misi PT. Dharma Guna Wibawa	62
4.2.1	Visi PT Dharma Guna Wibawa	62
4.2.2	Misi PT. Dharma Guna Wibawa	62
4.3	Struktur Organisasi PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru	63
4.4	Program Kerja PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		66
5.1	Karakteristik Responden	66
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
5.2	Rekapitulasi Jawaban Responden	67
5.2.1	Variabel Kepuasan Kerja	67
5.2.2	Variabel Keterikatan Karyawan	70
5.2.3	Variabel Efikasi Diri	71
5.2.4	Variabel <i>Work Life Balance</i>	73
5.3	Evaluasi Model Pengukuran Outer Model	75
5.4	Uji Validitas	76
5.4.1	<i>Convergent Validity</i>	76
5.4.2	<i>Average Variance Extrated</i>	77
5.4.3	<i>Discriminat Validity</i>	78
5.4.5	<i>Internal Consitency Reliabilty</i>	80
5.5	<i>Inner Model</i>	80



5.5.1	Koefisien Determinasi (R^2)	80
5.5.2	<i>Effect Size</i> (F^2).....	81
5.5.3	Q-Square	82
5.6	Hasil Uji Hipotesis	82
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		94
6.1	Kesimpulan	94
6.2	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA		97
LAMPIRAN.....		102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Periode Tahun	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel	49
Tabel 3.1 Daftar Jumlah Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa.....	54
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 5.3 Rekapitulasi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 5.4 Rekapitulasi jawaban responden variabel Keterikatan Karyawan	70
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri	71
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel <i>Work Life Balance</i>	73
Tabel 5.7 Nilai <i>Outer Loading</i>	76
Tabel 5.8 Nilai <i>Average Variance Extrated</i>	78
Tabel 5.9 <i>Cross Loading</i>	78
Tabel 5.10 Nilai Uji Reliabilitas	80
Tabel 5.11 Hasil Pengujian R-Square	81
Tabel 5.12 Hasil Pengujian F-square.....	81
Tabel 5.13 Hasil Pengujian Q-Square	82
Tabel 5.14 Hasil <i>Boostrapping</i>	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Rekapitulasi Karyawan Terhadap Penilaian PT. Dharma Guna Wibawa	6
Gambar 2.1	Kerangka Peikiran	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	63
Gambar 5.1	Outer Model	75





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus bisa bersaing dengan yang lain untuk memenuhi permintaan dan kepuasan pelanggan. Dengan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan kualitas kerja yang baik biasanya akan memberikan hasil yang memuaskan. Dalam dunia yang terus berkembang ini, karyawan perlu bekerja dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Mereka diharapkan memiliki kapasitas dan kinerja yang baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan, serta terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk mendukung kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Kepuasan kerja yaitu sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah merasakan perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Indrasari, 2017:38)

Orang yang ingin bekerja disebabkan karena mereka merasakan adanya dorongan dalam dirinya untuk bergerak menuju yang lebih baik dan memuaskan, yaitu berbagai jenis kegiatan yang bertujuan untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja adalah salah satu elemen penting dalam organisasi. Karena kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan, apakah mereka malas, pekerja keras, atau produktif. Dengan kata lain, perilaku manusia dipengaruhi oleh motif atau kebutuhan yang berdasarkan pengakuan yang telah diterima sebelumnya dan dihubungkan dengan situasi serta perannya dalam organisasi (Indrasari, 2017:39).



Setiap perusahaan atau lembaga pasti mempunyai target dan perencanaan yang ingin

mereka capai termasuk PT. Dharma Guna Wibawa yang dimana para karyawan harus mencapai target penjualan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Untuk mencapai target tersebut, penting bagi karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan meningkatkan efikasi diri dan keseimbangan kerja-hidup.

Orang yang memiliki efikasi diri tinggi ditandai dengan keyakinan bahwa mereka dapat menangani kejadian dan situasi yang mereka hadapi dengan efektif, gigih dalam menyelesaikan tugas, percaya pada kemampuan mereka, melihat kesulitan sebagai tantangan dan bukan ancaman, serta senang mencari situasi baru, menetapkan tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen mereka terhadap diri sendiri, berusaha keras dan meningkatkan usaha mereka ketika mengalami kegagalan, berkonsentrasi pada tugas dan memikirkan strategi untuk menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa kemampuan mereka setelah kegagalan, dan menghadapi pemicu stres atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikannya. (Bandura, 1997 dalam Laily et al, 2018:28)

Individu dengan efikasi diri rendah ditandai dengan perasaan tidak berdaya, cepat sedih, apatis dan cemas, menjauhkan diri dari tugas-tugas sulit, cepat menyerah ketika menemui rintangan, memiliki ambisi rendah dan komitmen lemah terhadap tujuan yang ingin dicapai, dalam situasi sulit cenderung merenungkan kekurangannya, kesulitan tugas dan konsekuensi kegagalan, dan dalam situasi sulit cenderung merenungkan kekurangannya, kesulitan tugas dan konsekuensi kegagalan. (Bandura, 1997 dalam Laily et al, 2018:28)

Work-life balance artinya seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga Schermerhorn (2005) dalam Ramadhani (2013:8). Menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan adalah salah satu upaya yang dapat memberikan



dampak besar bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan yang puas memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan berencana untuk memperkenalkan *work-life balance* karena sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan menghadapi tugas dan permasalahan tidak hanya di lingkungan kerja tetapi juga di luar pekerjaan.

Keterikatan karyawan adalah sikap positif dari karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang dianutnya, yang terwujud dalam bentuk komitmen, dedikasi, serta loyalitas kepada organisasi, atasan, pekerjaan, dan rekan-rekan kerja. Seorang karyawan yang menunjukkan tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi biasanya memiliki pemahaman dan ketertarikan mendalam terhadap lingkungan operasional organisasi tersebut, menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan, kemampuan untuk berkolaborasi dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi, serta mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi organisasi. Menurut Schiemann (2011) dalam Muhdini (2020:4), jenis perilaku tertinggi yang mencerminkan keterikatan karyawan adalah mereka yang bersemangat dan bersedia untuk bekerja di unit kerja atau perusahaan tempat mereka berada.

PT Dharma Guna Wibawa (DGW) Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agrokimia pertanian, khususnya pestisida, benih, dan pupuk. Pestisida merupakan bahan kimia yang digunakan untuk mengendalikan hama pada tanaman. Sebagian besar pestisida bereaksi dengan cara mengganggu proses biokimia dan fisiologi dasar suatu organisme. Pestisida digunakan dengan berbagai cara seperti penyemprotan, pengkabutan, penyuntikan ke batang dan dalam beberapa kasus pengasapan. Pestisida dibagi menjadi insektisida, herbisida, fungisida, rodentisida, moluskisida, dan ZPT.



Perusahaan PT. Dharma Guna Wibawa (DGW) Cabang Pekanbaru ini memperkerjakan

karyawan yang memiliki keahlian tertentu agar terciptanya kinerja yang optimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, setiap karyawan diharapkan untuk memastikan bahwa semua aktivitas perusahaan sesuai dengan spesifikasi perusahaan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa Periode Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
2020	39	0	0%
2021	39	5	25,6%
2022	34	2	11,6%
2023	32	1	3,12%
2024	31	-	

Sumber : PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru (2024)

Berdasarkan hasil dari data 1.1 tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang meninggalkan perusahaan setiap tahunnya yang berarti perlunya perhatian berkelanjutan. Kurangnya kepuasan kerja merupakan pemicu utama dalam keluarnya karyawan di perusahaan. Ketidakpuasan dalam aspek pekerjaan sehari-hari, atau hubungan rekan kerja secara signifikan meningkatkan kemungkinan seorang karyawan untuk mempertimbangkan opsi pekerjaan lain. Oleh karena itu, dengan memprioritaskan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat secara efektif mengurangi keluarnya karyawan dari perusahaan.

Karyawan yang memiliki *vigor* tinggi menunjukkan ketekunan dan akan bersungguh-sungguh dalam pekerjaan mereka. Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh salah satu karyawan menyatakan bahwa ada beberapa karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas mereka terutama target yang telah diberikan. Ketidaksungguhan ini dapat



dilihat dari hasil salah satu karyawan PT. Dharma Guna Wibawa bagian *Promotion Office* yang dimana pada tahun 2023 target per orang yang harus dicapai untuk produk Supretox yaitu 148.500 kg/liter namun, realisasi penjualan produk sebesar 77.545 kg/liter. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya kegigihan dan kesungguhan dalam bekerja sehingga mengakibatkan karyawan merasa kurang terikat dengan pekerjaan mereka, dan tidak merasa bangga atau terinspirasi oleh pekerjaan mereka, yang menyebabkan penurunan performa secara keseluruhan.

Karyawan yang kurang terikat cenderung kurang termotivasi, kurang fokus pada pekerjaan mereka, dan kurang bersedia untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Penurunan ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang mana perusahaan perlu berupaya membangun keterikatan antara pekerja dan pihak yang memperkerjakannya, karena engagement merupakan hubungan dua arah. Menurunnya tingkat *employee engagement* dapat berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan.

Efikasi diri yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan. Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa memiliki efikasi diri yang rendah atau adanya keraguan terhadap kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuannya. Efikasi diri yang rendah dapat menghambat kinerja karyawan.

Ketika karyawan meragukan kemampuan mereka untuk mencapai target, mereka cenderung kurang termotivasi, kurang berani mengambil inisiatif, dan kurang gigih dalam menghadapi tantangan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih rendah. Untuk mengatasi masalah ini, PT. Dharma Guna Wibawa perlu fokus pada upaya untuk membangun kembali dan memperkuat efikasi diri karyawan, dengan memastikan bahwa target yang ditetapkan realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Dengan



memberdayakan karyawan untuk percaya pada kemampuan mereka, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, keterikatan, dan kepuasan kerja karyawan sehingga meningkatkan pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Work life balance atau keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi isu yang semakin penting di banyak perusahaan, termasuk PT Dharma Guna Wibawa.

Adapun rekapitulasi karyawan terhadap PT. Dharma Guna Wibawa yaitu:

Gambar 1.1 Rekapitulasi Karyawan Terhadap Penilaian PT. Dharma Guna Wibawa



Data ulasan karyawan yang diatas menunjukkan bahwa aspek *work life balance* mendapatkan rating (4.4) yang berarti mengindikasikan masalah terkait ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lembur yang tidak terkendali mengganggu waktu pribadi karyawan, menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas hidup. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu menganalisis penyebab lembur, mengoptimalkan beban kerja, memperbaiki proses kerja, mengatur jadwal lembur dengan baik dan membatasi jumlah jam lembur. Dengan mengatasi masalah lembur secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan keseimbangan hidup dan pekerjaan karyawan.



Penelitian ini mengembangkan studi yang dilakukan oleh (Erika & Ni Ketut, 2024)

dengan perbedaan pada variabel dan objek yang diteliti. Studi sebelumnya meneliti pengaruh kompensasi, efikasi diri dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini, mengurangi variabel kompensasi namun menambahkan variabel intervening yaitu keterikatan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu **Pengaruh Efikasi diri dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. DGW Pekanbaru?
2. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. DGW Pekanbaru?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan karyawan pada PT. DGW Pekanbaru?
4. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap keterikatan karyawan pada PT. DGW Pekanbaru?
5. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DGW Pekanbaru?
6. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan pada PT. DGW Pekanbaru?
7. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan pada PT. DGW Pekanbaru?



1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. DGW Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. DGW Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan karyawan pada PT. DGW Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap keterikatan karyawan pada PT. DGW Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DGW Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan pada PT. DGW Pekanbaru?
7. Untuk mengetahui *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan pada PT. DGW Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan keuntungan yang positif di antaranya:

1. Manfaat Teoritis.
 - a. Kontribusi untuk literatur akademik: Penelitian ini diharapkan menjadi acuan penting dalam literatur akademik. Penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap pemahaman tentang bagaimana elemen-elemen seperti efikasi diri, keseimbangan kerja-hidup, kepuasan pekerjaan, dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterikatan karyawan. Dan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia.

- b. Konsep baru terkait Keterlibatan Karyawan: Melalui variabel intervening keterlibatan karyawan, penelitian ini dapat menyediakan konsep baru tentang cara-cara yang efektif untuk meningkatkan partisipasi dan engagement karyawan dalam proses organisasi.
- c. Hubungan antar faktor: Penelitian ini menjelaskan hubungan antara efikasi diri, *work life balance* dan kepuasan kerja dengan keterikatan karyawan. Sehingga memberikan gambaran yang komprehensif tentang interaksi kompleks antara variabel-variabel ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan: Proses penulisan skripsi memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelidiki topik tertentu dengan lebih mendalam. Selama penelitian, penulis akan memperdalam pemahamannya mengenai topik yang diteliti dan mengasah keterampilannya dalam penelitian, analisis data, dan pemecahan masalah. Penulisan skripsi adalah langkah krusial untuk menyelesaikan program gelar.
- b. Optimalkan Produktivitas: Dengan memahami betapa besar pengaruh efikasi diri dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan. Ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan yang tepat bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Bahan referensi bagi pembaca: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan penelitian lain yang terkait dengan efikasi diri, *work life balance*, kepuasan kerja dan keterikatan karyawan. Penelitian ini memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan teori sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan dalam proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I

: PENDAHULUAN

Bab ini adalah bagian pertama dari penelitian, yang menyajikan gambaran mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistem penulisan. Bab ini bertujuan untuk memberikan konteks serta alasan dilakukannya penelitian.

BAB II

: TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan kerangka teori yang menjadi dasar penelitian. Kerangka teori ini meliputi teori, konsep, dan literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Bab ini menyajikan dasar pemahaman teoritis yang mendukung analisis serta interpretasi hasil penelitian.

BAB III

: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan rancangan penelitian dan pendekatan penelitian, yang mencakup lokasi penelitian, jenis penelitian dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB IV**BAB V****BAB VI**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber data, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, dan metode analisis data. Bab ini menawarkan panduan rinci tentang cara melaksanakan penelitian agar dapat diulang oleh peneliti lainnya.

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menghadirkan informasi mendetail mengenai perusahaan atau organisasi yang menjadi subjek penelitian. Bab ini mencakup sejarah organisasi, visi dan misinya, struktur organisasi, serta faktor-faktor penting lain yang berkaitan dengan konteks penelitian.

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyampaikan hasil dan data dari penelitian. Bagian ini terbagi menjadi dua sub-bab: Temuan Penelitian (menyajikan data dengan tabel, grafik atau bagan) dan Pembahasan (menafsirkan hasil, mengaitkan hasil dengan teori, dan membahas implikasi penelitian).

: PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merangkum temuan utama dan menghubungkannya dengan tujuan penelitian. Sementara itu, usulan memberikan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut atau tindakan praktis berdasarkan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dari manajemen organisasi modern. Dalam manajemen organisasi modern, MSDM mengacu pada semua aspek organisasi, dan fokus utamanya adalah mengelola sumber daya manusia sebagai aset terpenting yang diperlukan untuk keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. MSDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja melalui pendekatan yang terencana dan terorganisasi. Mengelola siklus hidup karyawan mulai dari perekrutan hingga pengakhiran hubungan kerja. (Rahmayanti, 2024:9).

2.1.1 Social Exchange Theory

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Social Exchange Theory*. *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Homans (1958) menekankan adanya hubungan timbal balik antara individu dan organisasi. Dalam konteks ini, karyawan yang merasa mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) serta memiliki efikasi diri yang tinggi, cenderung akan merasa puas dalam pekerjaannya dan lebih terikat secara emosional dengan organisasi. Sebaliknya, organisasi yang memberikan dukungan terhadap kebutuhan karyawan juga akan mendapatkan komitmen dan kinerja yang lebih baik dari karyawannya.

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada pertukaran timbal balik, karyawan memberi kontribusi (tenaga, keterampilan, loyalitas) dan organisasi memberi imbalan (gaji, pengakuan, *work life balance*, dll). Jika



karyawan merasa diperlakukan adil dan mendapatkan manfaat, mereka akan membalas dengan keterikatan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Konsep dasar dan definisi Kepuasan Kerja

Komponen perilaku merujuk pada tingkah laku karyawan atau, secara umum, kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan juga terlihat dari kenyataan bahwa mereka berusaha untuk melaksanakan pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan bertekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Jika dibandingkan dengan komponen kognitif dan afektif dari kepuasan kerja, komponen perilaku cenderung kurang informatif, karena sikap tidak selalu sejalan dengan perilaku, misalnya, ketika seseorang tidak menyukai pekerjaannya tetapi tetap bertahan sebagai karyawan demi alasan finansial. (Indrasari, 201:37).

Menurut Hasibuan (2021:202), kepuasan kerja adalah sebuah sikap emosional dalam menikmati dan mencintai pekerjaan. Hal ini karena individu dapat bertahan hidup melalui pekerjaan dan memperoleh imbalan. Kepuasan kerja muncul dari kecintaan terhadap pekerjaan dan merasa puas dengan apa yang telah dilakukan atau yang sering disebut dengan benefit (upah) karyawan. Seiring berjalannya waktu, benefit (upah) tidak lagi menjadi satu-satunya faktor dalam kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya serta hubungannya dengan lingkungan kerja, sifat pekerjaan, imbalan, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui pekerjaan atau aktivitas



kerja. Tiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi antara satu karyawan dan karyawan lainnya. Kepuasan kerja juga bervariasi karena perbedaan status sosial dalam masyarakat. (Setiono, 2020:170)

Pada prinsipnya, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi tergantung pada nilai-nilai yang berlaku bagi masing-masing orang. Semakin banyak unsur pekerjaan yang memenuhi keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai aspek atau dimensi pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep yang tunggal. Seseorang mungkin merasa cukup puas terhadap satu aspek pekerjaan dan tidak puas terhadap satu atau beberapa aspek lainnya. (Indrasari, 2017:38).

Dalam tempat kerja, karyawan tidak hanya melaksanakan tugas, tetapi juga menghadapi berbagai situasi, seperti dalam hal hubungan dengan rekan-rekan, dengan kebijakan atasan, dengan penghargaan yang diperoleh, dan kesempatan untuk naik jabatan. Sebagian besar manajer percaya bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku dalam bekerja, produktivitas, tingkat ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu prediktor utama dalam mencapai kesejahteraan individu. Kepuasan kerja juga merupakan indikator yang baik mengenai keinginan atau keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. (Indrasari, 2017:38).

2.2.2 Teori Kepuasan kerja

Jewell, Siegall (1998) dalam Setiono (2020:181) mengemukakan ada tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Teori Equity, Adam (1963). Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dirasakan ketika terdapat ketidakadilan (fairness) di lingkungan kerja atau dalam pelaksanaan pekerjaannya dan kondisi di tempat kerja atau saat membandingkan dengan karyawan lain baik di dalam maupun di luar organisasi. Unsur-unsur teori equity antara lain:

- a. Input yang fair artinya adanya tambahan/pengembangan yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat memperoleh manfaat dari pekerjaan atau tugas seperti pelatihan tambahan, pengalaman, keterampilan, alat kerja, dan sebagainya.
- b. Hasil yang fair artinya karyawan merasakan hasil pekerjaannya berupa gaji, bonus, pengakuan, dan kesempatan untuk berprestasi.
- c. Perbandingan yang fair artinya karyawan dapat diperlakukan sama dibandingkan dengan karyawan lain baik di dalam maupun di luar organisasi.

2. Teori ketidaksesuaian Porter (1961) mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang diterimanya.

3. Teori dua faktor, Herzberg (1959).

1. Faktor higienis adalah faktor yang menciptakan kepuasan karyawan, yaitu:

- a. Pengendalian mutu.
- b. Gaji.
- c. Kebijakan perusahaan.
- d. Kondisi kerja fisik.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Hubungan dengan orang lain.
- f. Keamanan kerja.

2. Faktor motivator adalah faktor yang menciptakan kepuasan karyawan, yaitu:

- a. Kesempatan promosi.
- b. Kesempatan berkembang.
- c. Komitmen.
- d. Tanggung jawab.
- e. Prestasi.

2.2.3 Faktor Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2010:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, keterikatan dengan perusahaan, sikap terhadap kerja, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.



Menurut (Suryanto, 2020:99) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Kesempatan untuk maju.
Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan keterampilan selama bekerja.
2. Keamanan kerja.
Faktor ini disebut kepuasan kerja suportif karena menciptakan situasi yang aman sehingga mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji.
Gaji merupakan penghasilan yang diterima setiap karyawan. Gaji menjadi salah satu penyebab utama ketidakpuasan kerja.
4. Perusahaan dan manajemen.
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah perusahaan yang mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang stabil dan faktor ini dapat menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan.
Menurut karyawan, seorang supervisor dianggap sebagai atasan. Pengawasan yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan turnaround dalam bekerja.
6. Efikasi diri
Efikasi diri merupakan individu yang mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menyelesaikan sesuatu yang diinginkan. Sulit atau mudahnya dan rasa bangga akan menyelesaikan tugas dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.



7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja meliputi tempat kerja, ventilasi, pencahayaan, dan suasana kerja. Hal ini dapat menjadi faktor kepuasan kerja.

8. Komunikasi.

Kelancaran komunikasi antara rekan kerja dengan pimpinan dapat menjadi alasan karyawan menyukai jabatannya. Artinya, apabila atasan bersedia mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan, maka akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

9. Fasilitas.

Mendapatkan fasilitas berupa cuti, dana pensiun, dan fasilitas kesehatan. Hal ini akan menimbulkan rasa puas terhadap suatu pekerjaan.

2.2.4 Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (1959:183) ciri-ciri perilaku karyawan yang merasa puas adalah memiliki motivasi kerja yang tinggi dan lebih menikmati pekerjaannya, sementara ciri-ciri karyawan yang kurang puas adalah mereka yang malas untuk pergi bekerja dan tidak rajin dalam menyelesaikan tugas. Perilaku karyawan yang tidak aktif dan malas jelas akan menciptakan masalah bagi perusahaan seperti tingginya tingkat absensi, keterlambatan dalam datang ke tempat kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya. Di sisi lain, sikap karyawan yang puas akan memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan.

2.2.5 Indikator kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2021:203), indikator kepuasan kerja meliputi beberapa aspek penting yang mencerminkan perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Berikut adalah indikator-indikator tersebut:



2.3. Keterikatan Karyawan

2.3.1 Definisi Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

Keterikatan karyawan merupakan mereka yang secara psikologis hadir baik secara eksternal maupun internal, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, serta fokus pada pemenuhan peran yang ditugaskan oleh organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja. Kahn (1992) dalam Adi et al (2018:4).

1. Menyenangi Pekerjaan. Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan pekerjaan, dan merasa mampu untuk melaksanakannya dengan baik.
2. Mencintai Pekerjaan. Karyawan tidak hanya menyukai pekerjaan mereka, tetapi juga merasa bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginan dan aspirasi pribadi mereka.
3. Moral Kerja Positif. Ini mencakup kesepakatan batiniah untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan, menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan.
4. Disiplin Kerja. Terciptanya perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan keteraturan dalam menjalankan tugas.
5. Prestasi Kerja. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, termasuk pencapaian target dan kontribusi terhadap tim.
6. Absensi dan turnover. Karyawan yang puas biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik dan tingkat turnover yang rendah, menunjukkan komitmen dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka.



Menurut Marzuki (2017) dalam Muhdini (2020:4) keterikatan karyawan adalah sebuah

tindakan yang dilakukan secara emosional oleh karyawan, di mana mereka memutuskan untuk berusaha lebih keras dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Pengertian *engagement* banyak dirumuskan oleh sejumlah ahli yang berhubungan dengan sikap positif terhadap perusahaan, komitmen terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan juga motivasi untuk memberikan kontribusi. Sundaray (2011) dalam Muhdini (2020:6) menyatakan bahwa *engagement* pada umumnya dipahami oleh karyawan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi atau sekelompok perusahaan yang melebihi persyaratan profesional yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan dan memberikan yang terbaik, melampaui apa yang diharapkan dalam sebuah pekerjaan.

Karyawan yang terikat lebih efektif dalam melaksanakan tanggung jawabnya, termasuk dalam aktivitas diluar pekerjaan, dan menunjukkan perilaku yang inovatif. Peningkatan keterikatan karyawan juga berkaitan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Adi, et al. 2018:4).

Penting untuk dipahami bahwa peningkatan keterikatan dan pembangunan komitmen membutuhkan waktu, usaha, komitmen yang tinggi, dan investasi. Keterikatan adalah proses dua arah dalam organisasi yang menunjukkan bahwa organisasi harus memberikan dan menyediakan sumber daya (misalnya, lingkungan kerja yang berbasis pada kinerja tinggi, budaya organisasi yang positif, dan kepemimpinan yang mendukung terwujudnya komitmen) yang mendorong keterikatan. Di sisi lain, karyawan (bawahan) juga perlu melakukan perbaikan seperti



memotivasi diri sendiri dalam bekerja, merasa puas dalam mencapai tujuan, serta inisiasi dan kreativitas yang asalnya dari diri sendiri untuk terikat dengan organisasi (Adi, et al. 2018:5)

2.3.2 Faktor Yang Mendorong Keterikatan Karyawan

Menurut Vajirani dalam (Elfani, 2019:12) dijelaskan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, antara lain:

a. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya kemudian akan terikat pada pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan.

b. Kepemimpinan

Pimpinan yang dianggap memiliki komitmen tinggi dan selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dan karyawannya akan membuat karyawan merasa bahagia dan terikat pada pekerjaannya.

c. Komunikasi

komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan lingkungan di sekitar menciptakan suasana yang bersahabat dan baik sehingga seseorang merasa nyaman dan terikat pada pekerjaannya.

d. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Jika karyawan bekerja dalam kondisi fisik yang sehat dan tidak membahayakan jiwanya, maka karyawan akan merasa nyaman saat bekerja karena tidak merasa terancam.

Selanjutnya faktor-faktor keterikatan karyawan dikemukakan oleh Saks (2006) dalam Muhdini (2020:11) yaitu:



- a. *Job characteristics*. *Job characteristic* memiliki lima inti yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*. Beban kerja serta kondisi pengawasan juga merupakan hal penting dalam *job characteristics*. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi *engagement*.
- b. *Reward* dan *recognition*. Timbal balik atas investasi yang diberikan oleh karyawan dapat berasal dari penghargaan eksternal serta pengakuan atas kinerjanya. Oleh karena itu, seorang karyawan umumnya lebih memilih pekerjaan dimana mereka mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang lebih besar atas kinerjanya. Rendahnya penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan dapat mengarah pada rendahnya loyalitas mereka, oleh karena itu pengakuan dan penghargaan adalah faktor penting dalam *employee engagement*.
- c. *Perceived organizational support* (POS), mengacu pada kepercayaan terhadap organisasi yang menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Secara khusus, POS menciptakan kewajiban organisasi dalam menciptakan kesejahteraan karyawan yang selanjutnya hal tersebut akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Para karyawan yang memiliki POS lebih tinggi, memiliki kemungkinan untuk lebih terikat terhadap pekerjaannya dan terhadap organisasi,
- d. *Perceived supervisor support* (PSS), karyawan cenderung melihat orientasi supervisor mereka sebagai indikasi atas dukungan organisasi. Kurangnya dukungan dari para supervisor menjadi faktor yang sangat penting terkait dengan kelelahan. Selain itu, lini pertama supervisor dipercaya sebagai faktor yang sangat penting



untuk membangun engagement atau keterikatan dan merupakan akar jika terjadi *disengagement*,

- e. *Distributive* dan *procedural justice*. Bagi organisasi, sangat penting untuk dapat memprediksi serta konsisten dalam hal bagaimana prosedur mengalokasikan dan mendistribusikan dan reward bagi karyawannya. Sementara pendistribusian terkait dengan persepsi atas keadilan dari keputusan yang dihasilkan, prosedur mengacu pada keadilan yang dirasakan dari cara dan proses yang digunakan untuk menentukan jumlah dan distribusi kepada sumber dayanya.

2.3.3 Indikator Keterikatan Karyawan

Menurut Salanova(2002) dalam Muhdini (2020:13) terdapat tiga indikator komitmen karyawan yaitu:

1. *Vigor*, dapat dinilai dari antusiasme yang ditunjukkan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya serta tingginya semangat dan ketekunan dalam bekerja. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaan serta kegigihan dan ketekunan ketika menghadapi tantangan dalam bekerja.
2. *Dedication*, yaitu kekuatan emosi yang terkait dengan pekerjaan sehingga selalu terlihat bersemangat dan bangga dengan pekerjaannya serta dipenuhi dengan perasaan yang berarti.
3. *Absorption*, yaitu adanya fokus dan keseriusan dalam bekerja, rasa bahagia saat bekerja sehingga waktu bekerja terasa cepat berlalu dan sulit untuk meninggalkan tugas. Adanya ketertarikan untuk menyelesaikan apa yang dituntut dari pekerjaan.



2.4 Efikasi Diri

2.4.1 Pengertian Efikasi Diri

Bandura adalah orang yang pertama kali memperkenalkan konsep efikasi diri. Teori *self-efficacy* berakar dari teori pembelajaran sosial yang menyatakan bahwa munculnya adaptasi terhadap lingkungan sangat dipengaruhi oleh penilaian efikasi diri. Menurut Bandura (1997) dalam Fitriyah (2019:5), *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai hasil dalam situasi dan kondisi tertentu. Keyakinan tersebut terdiri dari rasa percaya diri, kemampuan beradaptasi, kualitas dan kuantitas kognitif, serta beraksi dalam situasi yang penuh tekanan. Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas bergantung pada tingkat kesulitan tugas dan kemampuan individu untuk menyelesaikannya.

Efikasi diri dinyatakan sebagai “*people’s judgments of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances*” Bandura (1997) dalam Laily (2018:28). Artinya, Efikasi diri yaitu kepercayaan individu bahwa ia mampu menyelesaikan suatu tugas pada tingkat tertentu, yang berdampak pada tingkat kinerja tugas tersebut. Efikasi diri merupakan konsep yang diturunkan dari Teori Kognitif Sosial (*Sosial-Cognitive Theory*) yang digagas oleh Albert Bandura (1945).

Teori ini memandang pembelajaran sebagai perolehan pengetahuan melalui pemrosesan kognitif terhadap informasi yang diterima. Istilah "sosial" menyiratkan bahwa pemikiran dan tindakan manusia bersumber dari apa yang dipelajari dalam masyarakat, sedangkan istilah "kognitif" menyiratkan bahwa proses kognitif merupakan kontributor yang berpengaruh terhadap motivasi, sikap, dan perilaku manusia. Singkatnya, teori ini menyatakan bahwa sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi berasal dari lingkungan dan



terus-menerus mengalami proses berpikir tentang informasi yang diterima. Selain itu, proses ini

pada setiap individu berbeda dengan individu lainnya, tergantung pada keunikan karakteristik pribadi mereka.

2.4.2 Sumber Efikasi Diri

Bandura (1997) dalam Laily (2018:29) menyatakan bahwa efikasi diri dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan dari empat sumber informasi. Pada dasarnya, keempat sumber tersebut merupakan stimulus atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk berusaha memecahkan tugas atau masalah yang dihadapi. Sumber-sumber efikasi diri tersebut adalah:

- a. Kinerja dan prestasi yang aktif (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi), yang merupakan sumber harapan efikasi diri yang penting karena didasarkan pada pengalaman individu secara langsung. Individu yang telah mencapai suatu prestasi didorong untuk meningkatkan rasa percaya diri dan evaluasi terhadap efektivitas dirinya. Pengalaman keberhasilan individu tersebut meningkatkan daya tahan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan untuk mengurangi kegagalan.
- b. Pengalaman yang bersifat ikutan (pengalaman orang lain), yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai suatu proses pembelajaran individu. Melalui model ini, efikasi diri individu dapat ditingkatkan, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari orang yang menjadi subjek kajiannya. Ia akan memiliki kecenderungan untuk merasa mampu melakukan hal yang sama.
- c. Persuasi verbal, Individu diberikan bujukan atau sugesti agar percaya bahwa dirinya dapat mengatasi masalah yang akan dihadapinya. Bujukan verbal tersebut



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.4.3 Aspek-aspek Efikasi diri

Bandura (1997) dalam Laily (2018:30) mengungkapkan bahwa perbedaan efikasi diri pada masing-masing individu terletak pada tiga aspek/komponen yaitu: *Magnitude* (kesulitan tugas), *Strength* (kekuatan keyakinan) dan *Generality* (keumuman). Masing-masing aspek tersebut memiliki implikasi penting bagi kinerja individu yang secara lebih jelas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Magnitude* (kesulitan tugas), yaitu masalah yang berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan harapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berusaha melakukan tugas-tugas tertentu yang dianggapnya layak dan

dapat membuat individu lebih gigih dalam memperjuangkan tujuan dan keberhasilan. Akan tetapi, efikasi diri yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi jika individu tersebut mengalami kejadian traumatis yang tidak menyenangkan.

d. Keadaan fisiologis dan gairah emosional, yaitu keadaan yang menekan keadaan emosional. Gejolak emosi, kecemasan yang mendalam, dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu dianggap sebagai sinyal terjadinya kejadian yang tidak diinginkan. Kecemasan dan stres yang dialami seseorang saat mengerjakan tugas sering diartikan sebagai kegagalan. Secara umum, seseorang cenderung mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak ditandai oleh ketegangan dan tidak mengalami ketidaknyamanan atau gangguan somatik lainnya.



ia akan menghindari situasi dan perilaku yang dianggapnya di luar batas kemampuannya.

2. *Strength* (kekuatan keyakinan), yaitu aspek yang berhubungan dengan kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya. Harapan individu yang kuat dan mantap mendorong upaya yang terus-menerus untuk mencapai tujuan meskipun mungkin belum memiliki pengalaman yang mendukung. Di sisi lain, harapan dan keraguan yang lemah tentang kemampuan seseorang mudah hancur oleh pengalaman yang tidak mendukung.
3. *Generality* (generalitas), yang merujuk pada rentang perilaku luas yang diyakini individu dapat dicapai. Keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri bergantung pada pemahaman tentang kemampuannya sendiri yang terbatas baik pada aktivitas dan situasi tertentu maupun pada rentang aktivitas dan situasi yang lebih luas dan lebih bervariasi.

2.4.4 Proses-proses yang mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) dalam Laily (2018:31), proses psikologis yang terlibat dalam *self-efficacy* pada manusia yaitu proses kognitif, motivasi, afektif dan seleksi.

1. Proses kognitif. Proses kognitif adalah proses berpikir yang mencakup perolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Sebagian besar tindakan manusia dimulai dengan sesuatu yang dipikirkan terlebih dahulu. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung membayangkan keberhasilan. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* yang rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang bisa menghalangi tercapainya kesuksesan. Bentuk tujuan pribadi juga dipengaruhi oleh penilaian kemampuan diri. Semakin seseorang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

mempersepsikan dirinya mampu, maka semakin besar juga usaha yang akan dilakukan individu untuk mencapai tujuannya dan semakin kuat pula komitmen individu terhadap tujuannya.

2. Proses motivasi. Mayoritas motivasi manusia muncul melalui kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap-tahap berpikir sebelumnya. Keyakinan terhadap kemampuan diri dapat memengaruhi motivasi dalam beberapa aspek, yaitu menentukan tujuan yang ditetapkan oleh individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan ia menghadapi kesulitan, dan ketahanannya terhadap kegagalan.
3. Proses afektif. Proses afektif adalah proses pengaturan keadaan emosi dan respons emosional. Keyakinan seseorang terhadap kemampuan kopingnya juga memengaruhi tingkat stres dan depresi saat menghadapi situasi sulit. Efikasi diri Persepsi terhadap kemampuannya untuk mengendalikan sumber stres berperan penting dalam perkembangan kecemasan. Orang yang percaya pada kemampuan mereka untuk mengendalikan situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengendalikan situasi cenderung memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan diri, melihat lingkungan mereka penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu memperhatikan hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.
4. Proses seleksi. Kemampuan individu untuk memilih kegiatan dan situasi tertentu juga memengaruhi dampak suatu peristiwa. Individu cenderung menghindari kegiatan dan situasi yang berada di luar kemampuannya. Ketika individu merasa yakin bahwa mereka bisa menangani suatu situasi, mereka cenderung tidak akan



menghindari situasi tersebut. Dengan pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan keterampilan, minat, dan hubungan sosial mereka.

2.4.5 Indikator efikasi diri

Menurut Smith et al (2011:17), bahwa terdapat 5 dimensi efikasi diri yang dilihat dari indikator. Adapun indikator efikasi diri adalah:

1. Keyakinan menyelesaikan tugas tertentu, keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas tertentu dimana individual sendiri yang menentukan target apa yang harus dipecahkan.
2. Keyakinan untuk memotivasi diri untuk melaksanakan tindakan yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
3. Keyakinan bahwa individu mampu berusaha dengan gigih, keras, dan tekun dalam bentuk bagaimana menyelesaikan tugas dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki.
4. Keyakinan bahwa dirinya sanggup bertahan dalam mengalami kendala dan kesulitan yang dialami serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Keyakinan dalam menyelesaikan masalah pada situasi tertentu.

2.5 Work life balance

2.5.1 Defenisi Work life balance

Hudson (2005) menyatakan *work life balance* sebagai tingkat kepuasan atau kesesuaian antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.



Schermerhorn (2013:12) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan

seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Work life balance secara umum dikaitkan dengan keseimbangan atau pemeliharaan semua aspek kehidupan manusia.

Singh Khanna (2011:188) mengemukakan bahwa *work life balance* adalah sebuah konsep yang luas yang mencakup pengaturan prioritas yang tepat antara "pekerjaan" (karier dan ambisi) di satu sisi dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lainnya. Umumnya, individu yang berada di posisi terendah dalam dunia kerja mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan. Semakin tinggi posisi karier seseorang, semakin sulit bagi individu tersebut untuk menikmati hidup. Selanjutnya, waktu yang dihabiskan bersama keluarga menjadi berkurang, menciptakan ketidakstabilan emosional, serta berdampak pada kesehatan.

Selanjutnya Moedy (2013:34) menjelaskan *work life balance* sebagai kebebasan pegawai dalam menggunakan waktu kerja antara pekerjaan dan kewajiban lainnya seperti keluarga, hobi, dan pendidikan sehingga pegawai tidak hanya berkonsentrasi pada tugas-tugas pekerjaan saja. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja dan di luar pekerjaan ketika muncul perilaku individu yang bisa menjadi sumber konflik dan energi bagi orang tersebut. Berdasarkan penjelasan definisi tersebut, bisa disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu kondisi di mana individu merasa terhubung dan puas dengan pekerjaannya serta kehidupan pribadinya.



2.5.2 Dimensi *Work life balance*

Menurut Fisher et al (2009:441) terdapat empat dimensi *work life balance*, yaitu:

a. *Work Interference with Personal Life.*

Work Interference with Personal Life yaitu bagaimana seorang individu mendapatkan gangguan dari pekerjaannya ke dalam kehidupan pribadinya. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat mengintervensi kehidupan pribadinya. Gangguan ini dapat berdampak negatif pada kehidupan seseorang, artinya gangguan ini mencirikan keseimbangan kerja-hidup yang buruk dari seseorang. Misalnya, pekerjaan dapat membuat individu kesulitan mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. *Personal Life Interference with Work*

Personal life interference with work merupakan dimensi yang menggambarkan bagaimana kehidupan pribadi seseorang dapat memengaruhi pekerjaan mereka. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang bisa mengganggu kehidupan kerja mereka. Contohnya, jika seseorang menghadapi masalah dalam hidupnya, hal ini akan berdampak buruk atau mengganggu kinerja mereka.

c. *Work Life Enhancement*

Work life enhancement ialah dimensi yang menggambarkan bagaimana serta sejauh mana pekerjaan seseorang dapat memperbaiki kualitas hidup seorang pekerja. Dimensi ini menunjukkan seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat berdampak pada peningkatan kinerja di bidang pekerjaan. Sebagai contoh,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



jika individu merasa puas dengan kehidupan pribadinya, maka suasana hati dan kinerjanya dapat diselesaikan dengan baik.

d. *Personal life enhancement*

Personal life enhancement ialah dimensi yang memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana dan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas kerja seorang pekerja. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup. Misalnya, jika keterampilan yang diperoleh seseorang saat bekerja memungkinkan seseorang untuk menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

2.5.3 Indikator *work life balance*

Menurut Wardani dan Firmansyah (2021:9) indikator *work life balance* meliputi:

a) Keseimbangan waktu (*time balance*)

Menyangkut jumlah waktu seseorang yang dilakukan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaannya. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang pegawai yang bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman dan menghabiskan waktu santai bersama keluarganya.

b) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan ini melibatkan diri individu pada tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.



c) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu melalui pekerjaannya ataupun hal diluar pekerjaannya. Kepuasan ini memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya di dalam pekerjaannya ataupun kehidupan dari individu tersebut.

2.6 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban awal untuk pertanyaan penelitian yang belum berlandaskan pada data empiris, tetapi pada teori yang relevan. Hipotesis hanya merupakan jawaban awal atau sementara untuk rumusan masalah penelitian, berfungsi sebagai prediksi yang diuji melalui pengumpulan data empiris (Sugiyono, 2017:134)

2.6.1 Pengaruh Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja

Menurut Bandura (1997) dalam Laily (2018:28), efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tertentu. Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berbagai penelitian telah dilaksanakan untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut secara umum menunjukkan adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan peningkatan kepuasan kerja. Misalnya, penelitian **Tanjung et al. (2020)** menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.



Penelitian **Roswandi dkk (2021)** yang terdapat dalam buku berjudul “Menguji Komitmen

Penyuluh KB” mengungkapkan bahwa efikasi diri mempunyai dampak positif secara langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, efikasi diri yang tinggi dapat menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja.

Efikasi diri adalah salah satu faktor internal yang memengaruhi kepuasan serta kinerja, di mana efikasi diri adalah keyakinan individu untuk memotivasi diri dalam menjalankan tugas tertentu yang terdiri dari pertimbangan efikasi diri dan kepercayaan diri terhadap teknologi informasi. Efikasi diri individu sangat menentukan seberapa besar upaya yang dikeluarkan dan seberapa besar individu tersebut bertahan di tengah rintangan dan pengalaman yang menyakitkan.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Diduga efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru

2.6.2 Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja

Menurut **Hudson (2005:3)** *work life balance* sebagai tingkat kepuasan atau kesesuaian antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, baik yang menyangkut pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan



terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya cenderung merasa lebih puas dengan pencapaiannya.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menilai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Hasil-hasil penelitian ini umumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara *work life balance* dan peningkatan kepuasan kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh **Rondonuwu et al. (2018)** bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Dalam hal ini Hotel Sintesa Peninsula Manado merupakan satu Hotel terkemuka yang ada di Manado, jadi dapat dilihat bahwa hotel menerapkan *work-life balance* dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work-life balance*.

Penelitian yang dilakukan oleh **Purnama sari et al (2023)** dari buku yang berjudul “Menyelaraskan Hidup dan Karier” menyatakan hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja sebagai suatu keterkaitan yang kompleks dan dinamis. Dari definisi konsep hingga temuan-temuan empiris dalam berbagai konteks, pemahaman mengenai bagaimana *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Didukung dengan berdasarkan peneliti terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk menentukan bagaimana *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H2 :Diduga, *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru.



2.6.3 Pengaruh Efikasi diri terhadap Keterikatan karyawan

Menurut **Bandura (1997)** dalam **Laily (2018:29)**, efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan karyawan karena individu dengan keyakinan ini lebih mungkin untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan dan menghadapi tantangan dengan optimism. Dengan kata lain, efikasi diri yang kuat dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka dan meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi.

Ada dua elemen yang bisa mempengaruhi keterikatan karyawan. Yaitu sumber daya pribadi dan sumber daya pekerjaan. Sumber daya pribadi merujuk pada pandangan diri yang positif berkaitan dengan ketahanan dan kemampuan individu untuk merasakan kontrol yang baik terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan merujuk pada elemen fisik, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang dapat mengurangi beban kerja, membantu dalam mencapai tujuan pekerjaan, atau mendorong karyawan untuk berkembang, belajar, dan tumbuh (Bakker, 2009).

Sesuai dengan hasil penelitian **Afdaliza (2015)**, efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan karena kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik dapat mendorong individu untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun menghadapi tantangan yang berat.

Schaufeli & Salanova (2007) dalam **Bakker et al (2010)** menyatakan dalam buku yang berjudul "*Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*" bahwa efikasi diri penting untuk keterikatan karyawan, namun seorang karyawan harus mampu melakukan tugasnya pada hari tertentu agar merasa terlibat pada hari itu.



Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan

bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana efikasi diri mempengaruhi keterikatan karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Diduga efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru.

2.6.4 Pengaruh *Work life balance* terhadap Keterikatan karyawan

Menurut **Hudson (2005:4)**. Mengatakan *work life balance* sebagai tingkat keterikatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja pada umumnya dikaitkan dengan keimbangan atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan. Mereka menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan, karena karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini mendorong mereka untuk lebih terlibat dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi

Dalam beberapa penelitian terdahulu, *work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee engagement*. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh **Jannata et al., (2022)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan dapat memengaruhi tingkat ketertarikan karyawan.



Penelitian yang dilakukan oleh **Pradana et al (2024)** dalam buku “*Proceedings of the 4th*

International Conference on Social Sciences and Law (ICSSL 2024)” menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Didukung dengan berdasarkan peneliti terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk menentukan bagaimana *work life balance* mempengaruhi keterikatan karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H4 : Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru.

2.6.5 Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut **Adi et al. (2017:7)** keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Keterikatan ini menciptakan hubungan emosional dan psikologis yang kuat antara karyawan dan organisasi, sehingga mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Rachman et al (2016)** mendukung bahwa dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Keterikatan karyawan terhadap Kepuasan kerja. Artinya Semakin Bagus keterikatan karyawan akan mengakibatkan tingginya Kepuasan Kerja

Didukung dengan berdasarkan peneliti terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan tujuan dari penelitian



ini, yaitu untuk menentukan bagaimana keterikatan karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H5 : Diduga keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru.

2.6.6 Pengaruh Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja melalui Keterikatan Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Juwita Senja Adliah (2018)** dengan judul “Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja karyawan Departemen Produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)” menyatakan bahwa (1) tingkat efikasi diri pada karyawan dapat diinterpretasikan dalam kategori sangat tinggi tingkat keterikatan kerja pada karyawan dapat diinterpretasikan dalam kategori tinggi dan kepuasan kerja pada karyawan dapat diinterpretasikan dalam kategori puas (2) efikasi diri secara positif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan (3) Keterikatan kerja secara positif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (4) Efikasi diri secara positif langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (5) Efikasi diri secara positif tidak langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana keterikatan karyawan memediasi efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:



H6 : Diduga efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan PT.

Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru.

2.6.7 Pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja melalui Keterikatan Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Izzy et al. (2023)** dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Instansi Pemerintah XYZ”. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung dan membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *employee engagement*. Dari hal itu dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan paling kuat berkaitan dengan kepuasan kerja pada instansi pemerintah XYZ. Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya jika mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupannya dalam konteks kerja. Untuk mencapai kepuasan kerja, maka perlu dicapai *work life balance* yang baik melalui *employee engagement*.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan. Selain itu, sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui sejauh mana keterikatan karyawan memediasi *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H7 :Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan PT. Dharma Guna Wibawa cabang Pekanbaru.



2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam terhadap Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam islam dipaparkan dalam Al Quran surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"(Q.S Ibrahim: 7)

Surat Ibrahim ayat 7 yang menekankan pentingnya bersyukur, dapat dihubungkan dengan kepuasan kerja dalam Islam karena rasa syukur seorang Muslim terhadap nikmat Allah SWT dapat meningkatkan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan. Ayat ini menjanjikan penambahan nikmat bagi mereka yang bersyukur dan memperingatkan tentang azab yang berat bagi mereka yang kufur.

2.7.2 Pandangan Islam terhadap Keterikatan karyawan

Pandangan Islam terhadap keterikatan karyawan berkaitan dengan prinsip-prinsip etika kerja yang sangat dijunjung tinggi. Islam mengajarkan agar setiap individu menjalani pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, keikhlasan, dan kejujuran. Keterikatan karyawan dalam pekerjaannya, menurut Islam, bukan hanya sekadar untuk memperoleh gaji atau imbalan materi, tetapi juga sebagai ibadah yang membawa pahala jika dilaksanakan dengan niat yang baik. Disebutkan dalam Surah At- taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾



Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S At Taubah: 105)

2.7.3 Pandangan Islam terhadap Efikasi diri

Efikasi diri dalam Islam dipaparkan dalam Al Quran Surat Al Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S Al-Qashas: 26)

Ayat ini menekankan pentingnya mengenali dan meyakini kemampuan diri, mendorong motivasi dan kinerja optimal. Efikasi diri, keyakinan akan kemampuan diri, selaras dengan pandangan Islam bahwa Allah SWT tidak membebani hamba-Nya di luar kesanggupan, serta memotivasi umat untuk berusaha keras dan bertanggung jawab dalam menghadapi tantangan hidup. Rekomendasi putri Nabi Syuaib adalah contoh bagaimana keyakinan pada kemampuan diri membawa kesuksesan.

2.7.4 Pandangan Islam terhadap Work life balance

Pandangan Islam terhadap *work life balance* mengedepankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan, ibadah, keluarga, dan waktu untuk diri sendiri. Dalam Islam, kehidupan ini dianggap sebagai perjalanan untuk mencari ridha Allah, dan setiap aspek kehidupan harus dijalani dengan adil, tanpa mengabaikan salah satu bagian demi bagian lainnya. Disebutkan dalam hadist riwayat Bukhari:



مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Artinya: “Barangsiapa yang menginginkan dunia maka hendaklah berilmu. Barangsiapa yang menginginkan akhirat, maka hendaklah dengan ilmu. Barangsiapa yang menginginkan keduanya, maka hendaklah dengan ilmu.” (HR. Bukhori)

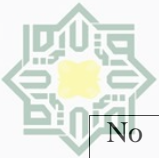
Ini berarti menekankan bahwa ilmu adalah kunci untuk mencapai keseimbangan. Ilmu membantu mengatur waktu secara efektif, memprioritaskan tugas, dan membuat keputusan bijaksana agar sukses di dunia tanpa mengabaikan persiapan untuk akhirat. Dengan ilmu, pekerjaan tidak hanya menjadi cara mencari nafkah, tetapi juga ibadah, sehingga mencapai keseimbangan hidup yang lebih bermakna.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Isfarah Nurul Izzy ¹ Masydzulhak Djamil ²	Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening pada Instansi Pemerintah XYZ	Variabel <i>work life balance</i> terhadap <i>employee enegagement</i> , memiliki dampak yang signifikan. Hubungan di antara variabel <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap <i>employee engagement</i> . Hasil yang semakin baik menunjukkan bahwa tingkat <i>self efficacy</i> masing-masing karyawan dapat meningkatkan <i>employee engagement</i> karyawan. Hubungan antara variabel <i>work life balance</i> dengan kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh variabel tersebut.



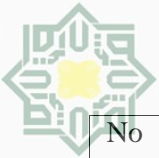
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Erika Choirun Nisa ¹ Ni Ketut Yulia Agustin ²	Pengaruh Kompensasi, <i>self efficacy</i> serta <i>work life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	Kepuasan kerja dapat mudah dicapai jika karyawan mampu mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hubungan di antara variabel <i>self efficacy</i> tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hubungan di antara variabel <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2.	Venna Trilolita Putri Ardi ¹ Endang Siti Astuti ²	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> dan kinerja karyawan (Studi	(1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya, (2) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya, dan (3) <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Delami Brands Kharisma Busana di Surabaya.
3.			hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>employee engagement</i> . Nilai yang di peroleh dari analisis jalur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



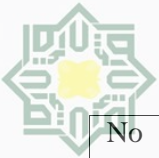
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	M. Cahyo Widyo Sulistyo	pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)	menunjukkan variabel <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Fauzan Ali ¹ Dewie Tri Wijayati Wardoyo ²	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi PT. Ultrajaya milk industry, Tbk Surabaya bagian marketing)	hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, <i>self efficacy</i> memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan positif. Ketiga, kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Terakhir, kepuasan kerja sebagai pemediasi memengaruhi hubungan <i>self efficacy</i> kepada kinerja karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian marketing.
5	Syawala Putri Safinska ¹ Sumartik Sumartik ² , Rizky Eka Febriansah ³	Pengaruh <i>Work life balance</i> , Kepuasan kerja dan Efikasi diri terhadap Kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas cabang Tulangan	. <i>Work life balance</i> , Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.
6	Rizka Mala Dian Alviana ¹ , Much Imron ²	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>work life balance</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui mediasi <i>employee</i>	<i>self efficacy</i> dan <i>work-life balance</i> memberikan dampak positif dan signifikan pada <i>employee performance</i> , baik secara langsung maupun melalui mediasi <i>employee engagement</i> . Dengan <i>self efficacy</i> dan <i>work-</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

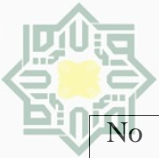
1. Di larang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Di larang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



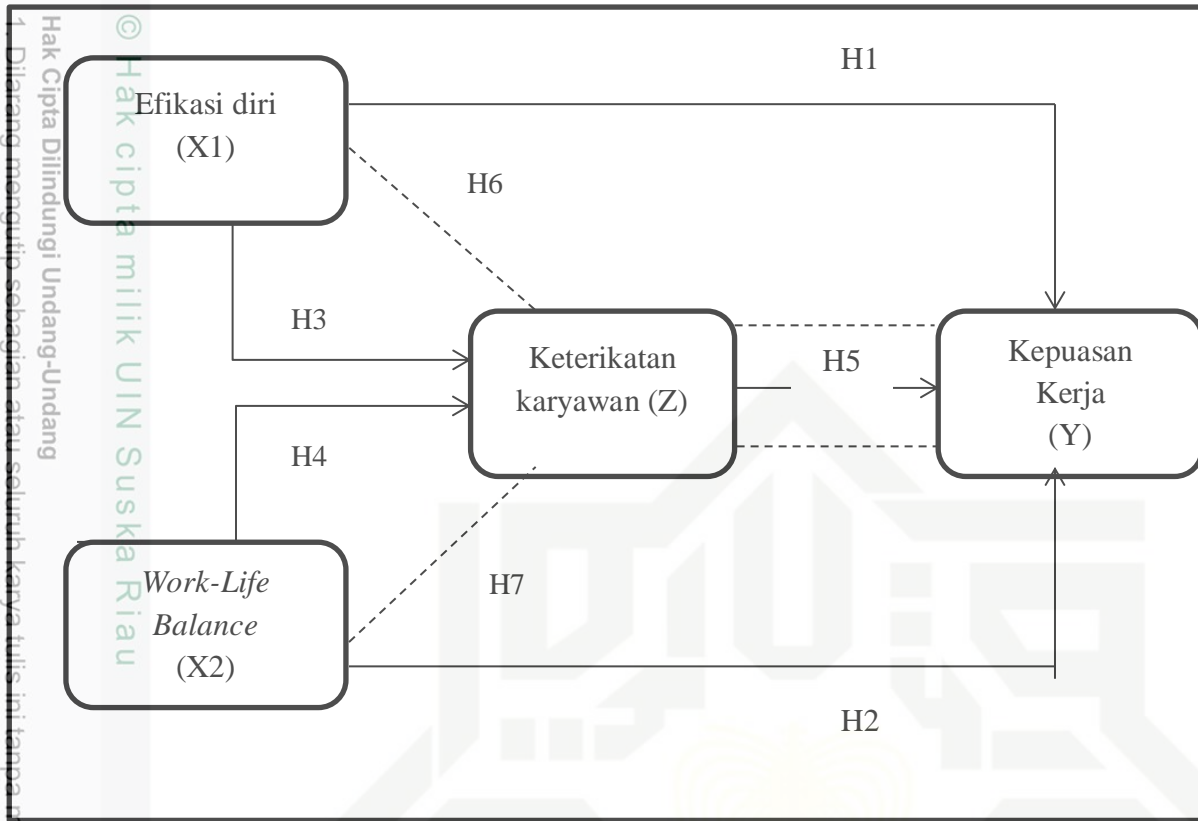
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Engagement pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong</p>	<p><i>engagement</i> pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong</p>	<p><i>life balance</i> terbukti berkontribusi langsung pada peningkatan <i>employee performance</i>. Di sisi lain, kedua variabel ini juga terbukti berdampak secara positif dan signifikan pada <i>employee engagement</i>, yang pada gilirannya berpengaruh pada <i>employee performance</i>.</p>
	<p>Edi Firdaus¹, Hafizh Fakhri Natama²</p>	<p>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stress Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan kota Bandung.</p>	<p>keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baik keseimbangan kehidupan kerja maka akan diikuti oleh semakin baiknya kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.</p> <p>stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi stress kerja maka akan diikuti oleh semakin menurunnya kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.</p> <p>keseimbangan kehidupan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung</p>
	<p>Baso Reski¹ Ramadaniel², Nurdin Latif³, Andi Saharuddin⁴</p>	<p>Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> kerja terhadap kinerja pegawai kantor (BPPMPV-KPTK) GOWA</p>	<p><i>Work life Balance</i> dan <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Perikanan, Teknologi Informasi dan Komunikasi</p>



No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
9	Hendra Prastyawan ¹ Sri Suprapti ²	Analisis Efikasi Diri, Pengembangan Karir, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD TRANS Semarang	Variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Elni Glori ² Rori ³ Bernhard Tewal ³ Reitty Lilyanni Samadi ⁴	Pengaruh <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Tompaso	Bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Worklife Balance</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan keterikatan karyawan (Z) sebagai variabel intervening.



Gambar 2.1 Kerangka Peikiran

Pengaruh Efikasi Diri (X1) dan *Work Life Balace* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Keterikatan Karyawan (Z) sebagai Variabel Intervening (Bandura 1997 dalam Laily 2018, Hudson 2005, Adi et al 2018)

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- - - - - : Pengaruh secara mediasi

2.10 Konsep Operasional Variabel

1. Variabel independen (X)

Menurut Sugiyono (2017:96) Variabel *independent* atau variabel bebas adalah Variabel yang memengaruhi atau timbulnya variabel dependen (terikat).



Variabel independen dalam penelitian ini adalah Efikasi diri dan *Work life balance*.

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017:97) variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kepuasan kerja.

3. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2017:97) variabel *intervening* (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah keterikatan karyawan.

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Karena dengan bekerjalah seseorang dapat bertahan hidup dan mendapatkan imbalan. Kepuasan kerja tercipta dengan mencintai pekerjaannya dan mendapatkan sesuai apa sudah dikerjakan atau yang sering disebut sebagai	1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan 3. Moral kerja positif 4. Disiplin kerja 5. Prestasi kerja 6. Absensi dan turnover (Hasibuan, 2021).	Skala Likert



No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1		imbalan kerja (Hasibuan, 2021).		
2	Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) (Z)	Keterikatan karyawan adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi yang ditunjukkan dengan adanya komitmen, dedikasi dan loyalitas kepada organisasi, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya. Muhdini (2020)	1. vigor 2. dedication 3. Absorption Salanova et al (2002) dalam Muhdini (2020)	Skala Likert
3	Efikasi Diri (X1)	Efikasi diri adalah tingkat kepercayaan diri seseorang dalam melakukan tugas-tugas tertentu. Smith (2011)	1. Keyakinan menyelesaikan tugas tertentu 2. Keyakinan untuk memotivasi diri 3. Keyakinan bahwa individu mampu berusaha dengan gigih, keras, dan tekun 4. Keyakinan bahwa dirinya sanggup bertahan dalam mengalami kendala dan kesulitan yang dialami 5. Keyakinan dalam menyelesaikan masalah	Skala Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU



No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
4	Work Life Balance (X2)	<i>work life balance</i> adalah upaya karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Firmansyah (2021)	<p>pada situasi tertentu. Smith (2011)</p> <p>1. keseimbangan waktu 2. keseimbangan keterlibatan 3. keseimbangan kepuasan Firmansyah (2021)</p>	Skala Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Dharma Guna Wibawa di jalan Garuda Sakti Pekanbaru KM 5 Pergudangan Global Mas B.28 dan yang menjadi objek penelitian yaitu Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data primer

Sugiyono (2017:28) menyatakan bahwa data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Efikasi diri, *Work life balance*, Kepuasan kerja dan Keterlibatan Karyawan.

3.2.2 Data sekunder

Sugiyono (2017:28) menyatakan bahwa data sekunder adalah sumber informasi yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, biasanya diperoleh dari sumber lain yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Data ini diperoleh melalui Staff admin pada PT. Dharma Guna Wibawa.

3.3 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.3.1 Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini



tepat digunakan apabila jumlah responden banyak dan tersebar luas. Kuesioner dapat berisi pertanyaan tertutup atau terbuka dan dapat disampaikan secara langsung, melalui pos, atau melalui internet (Sugiyono, 2017:230). Kuesioner ini menggunakan skala likert yang terdiri dari "sangat setuju", "setuju", "agak setuju", "tidak setuju", dan "sangat tidak setuju". Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

3.3.2 Wawancara (Interview)

Sugiyono (2017:224) mengemukakan bahwa wawancara adalah suatu metode pengumpulan data ketika ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi permasalahan yang perlu diteliti dan juga ketika peneliti ingin memahami hal-hal dari responden dengan lebih mendalam di PT Dharma Guna Wibawa.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2017:148) menguraikan bahwa populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi juga benda dan fenomena alam lainnya. Populasi tidak hanya merujuk pada jumlah individu dalam kelompok yang diteliti, tetapi juga mencakup karakteristik atau sifat lain yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Dharma Guna Wibawa (DGW) Cabang Pekanbaru yaitu sebanyak 31 orang pada tahun 2024.



Tabel 3.1 Daftar Jumlah Karyawan PT. Dharma Guna Wibawa

Cabang Pekanbaru

No	Bagian	Jumlah
1	Branch Manajer	1
2	Ka. Administrasi	1
3	Admin Office	1
4	Admin Sales	1
5	Ka. Gudang	1
6	Driver	4
7	KPC (Kepala Profit Center)	1
8	P.O (Promotion Officer)	15
9	Sales Supervisor	3
10	Salesman	3
Jumlah		31

Sumber : PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru (2024)

Berdasarkan tabel 3.1 dapat di lihat bahwa jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa (DGW) Cabang Pekanbaru 31 orang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2017:149) menyatakan bahwa pengambilan sampel adalah komponen dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah 31 orang. Teknik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Pengambilan sampel jenuh atau sensus adalah metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi. Metode ini biasanya dipilih jika jumlah populasi cukup



kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau jika penelitian menginginkan margin of error yang sangat kecil untuk memungkinkan generalisasi dengan akurasi. Oleh karena itu, istilah "penarikan sampel jenuh" sering disamakan dengan "sensus", yaitu pengambilan sampel yang melibatkan semua anggota populasi ke dalam sampel..

3.5 Analisis data

3.5.1 Metode Analisis Kuantitatif

Sugriyono (2017:35) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada prinsip positivisme dan diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Pada penelitian ini, pendekatan analisis regresi linier berganda diterapkan untuk prosedur analisis model dan data.

3.5.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisa jalur adalah suatu teknik untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung

Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan Smart-PLS (Sem-PLS) dalam mengolah data penelitian. Model Path Analysis (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kuasal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2015:19).



Adapun Path Analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Manfaat analisis jalur adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan (Ghozali, 2015:20). Manfaat lain dari Path Analysis ini bersifat kualitatif, faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.5.3 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (*Structural Equation Model Partial Least Square*)

Saat menganalisis data, seseorang membandingkan satu komponen dengan komponen lainnya, satu atau lebih komponen dengan keseluruhan, dan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk menentukan komponen yang dominan. Untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis, digunakan teknik analisis data. Untuk administrasi data dalam proyek ini, perangkat lunak smartPLS yang akan digunakan.

Teknik yang digunakan untuk mengatasi kekurangan dalam pendekatan regresi adalah model persamaan struktural (SEM). *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM*, juga dikenal sebagai *Partial Least Squares*, adalah dua metode untuk teknik penelitian *Structural Equation Model* (SEM), menurut para ahli (PLS). Teknik analitik yang kuat seperti kuadrat terkecil parsial tidak memerlukan banyak anggapan untuk bekerja. Metode PLS (*Partial Least Square*) tidak mempertimbangkan distribusi (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Saat menggunakan pendekatan



bootstrapping atau perkalian acak, PLS (Partial Least Square) tidak akan memiliki masalah dengan asumsi normalitas (Partial Least Square).

Selain itu, tidak ada jumlah minimum sampel yang harus digunakan dalam penelitian saat menggunakan PLS (Partial Least Square). PLS masih dapat digunakan dalam penelitian dengan sampel kecil (Partial Least Square). Karena PLS (Partial Least Square) dikategorikan sebagai tipe nonparametrik, data yang memiliki distribusi normal tidak diperlukan untuk pemodelan PLS.

3.5.4 Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

1. Convergent Validity.

Validitas konvergen mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki hubungan yang erat. Pengujian dilakukan dengan memeriksa *outer loading* pada tingkat indikator (nilai ideal lebih dari 0,70) Jika nilai *outer loading* indikator kurang dari 0,70 indikator tersebut dapat dipertimbangkan untuk dihapus (Hair et al., 2017). Indikator yang nilainya di bawah batas tersebut akan dieliminasi.

2. Average Variance Extrated

AVE merupakan hasil dari pengukuran banyaknya varians yang dapat ditangkap dari konstruknya dibandingkan dengan varians yang dihasilkan akibat kesalahan pengukuran. Variabel dikatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 (Ghozali, 2015).



3. Discriminant Validity.

Discriminant validity adalah suatu bentuk validitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk atau variabel laten dalam sebuah model penelitian memiliki perbedaan yang signifikan dari konstruk lainnya. Ini penting untuk menunjukkan bahwa setiap variabel yang diukur secara efektif mengukur konsep yang berbeda dan tidak saling tumpah tindih (Ghozali, 2015). Suatu indikator dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* tertinggi pada konstruk target pada konstruk target dibandingkan dengan *loading factor* pada konstruk lainnya, maka *latent construct* memprediksi ukuran blok lebih baik dibandingkan ukuran blok lainnya.

4. Composite Reliability

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Namun menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji reabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability. Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability. Composite reliability adalah nilai batas yang diterima untuk tingkat reabiliti komposisi (PC) adalah $e^2 > 0$.

3.5.5 Analisis Inner Model

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel manifest diskala zero means



dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model Jaya.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini mengukur seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan kategori klasifikasi R-squared yang lebih besar dari 0.67 menunjukkan kategori kuat, sedangkan nilai antara 0.33 dan 0.67 menunjukkan kategori moderat, dan nilai di atas 0.19 tetapi kurang dari 0.33 menunjukkan kategori lemah. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut (Hair et al., 2017:199).

2. Effect Size (F^2)

Digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghitung perubahan nilai R square pada variabel dependen ketika satu variabel independen dihilangkan dari model. Jika variabel independen tertentu dihilangkan dan berpengaruh terhadap penurunan R square secara signifikan, maka dapat disimpulkan variabel tersebut memiliki pengaruh besar terhadap variabel dependen, begitu pun sebaliknya. Interpretasi F^2 terbagi menjadi tiga kategori, yaitu kecil ($F^2 \geq 0,02$) sedang ($\geq 0,15$), dan besar ($\geq 0,35$) (Hair Jr et al., 2017).

3. Q- Square

Dalam konteks penelitian dengan menggunakan metode analisis Partial Least Squares (PLS), nilai Q-square (Q^2) merupakan indikator penting untuk menguji kebaikan model prediksi. Jika nilai $Q^2 > 0$, ini menunjukkan bahwa variabel dan



data yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap model yang diuji. Dengan kata lain, model tersebut mampu menjelaskan varians dalam variabel terikat dengan cukup baik. Sebaliknya, jika $Q^2 < 0$, model tersebut belum mampu memprediksi dengan baik.

3.6 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat ditentukan dari t-statistik dan nilai probabilitas. T-statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan nilai statistik, adalah 1,96 untuk alfa 5%. Bila t-statistics lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Jika p value kurang dari 0,05, hipotesis diterima atau ditolak dengan menggunakan kemungkinan mengkonsumsi H_a .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT Dharma Guna Wibawa

PT Dharma Guna Wibawa merupakan salah satu dari banyak perusahaan yang bergerak di bidang agrochemicals pertanian yang berfokus pada pengembangan pertisida. Berdiri di Jakarta sejak November 2001, PT Dharma Guna Wibawa merupakan perusahaan joint venture dengan Hextar Chemichals Sdn Bhd, Malaysia yang telah berpengalaman dalam bidang agrochemicals selama 25 tahun. Pada April 2002 PT Dharma Guna Wibawa mulai melakukan pemasaran di Lampung dengan produk pertamanya yaitu supremo.

Di tahun 2003, PT DGW kembali meluncurkan 2 produk pestisida sekaligus yakni Klensect dan Supretox yang kembali menunjukkan performa yang sangat bagus. Pada tahun 2005 Demolish mulai diperkenalkan sebagai insektisida yang ampuh untuk menangani serangan ulat dan kutu-kutuan, kemudian diikuti dengan peluncuran Dangke pada 2007. Selanjutnya market share pun semakin berkembang hingga ke Sulawesi yang kemudian dijadikan sentra dan distributor tunggal produk PT DGW untuk wilayah Indonesia Timur.

Hingga tahun 2011 PT Dharma Guna Wibawa telah memiliki 11 distributor di seluruh Indonesia. Pabrik PT Dharma Guna Wibawa yang berada di Bogor dan Bekasi memiliki kapasitas produksi mencapai 2.000 per bulan. Agar kapasitas diri karyawan dan pimpinan perusahaan semakin meningkat, PT Dharma Guna Wibawa rutin melakukan pengembangan dan pelatihan. Saat ini DGW memasarkan lebih dari 40 merk pestisida dengan lebih dari 80 merk yang sudah terdaftar. PT DGW terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk terkini yang dapat memberikan nilai tambah terhadap petani.



4.2 Visi dan Misi PT. Dharma Guna Wibawa

4.2.1 Visi PT Dharma Guna Wibawa

Meningkatkan perekonomian di area pedesaan melalui teknologi.

- a. Fokus kami adalah membantu dan memberdayakan perekonomian di pedesaan menjadi lebih baik
- b. Melalui beragam produk dan teknologi, kami hadir untuk memberi dampak positif bagi perekonomian di pedesaan.

4.2.2 Misi PT. Dharma Guna Wibawa

Memberi solusi dan menjadi market leader di bisnis sarana pertanian

- a. Menyediakan solusi akan kebutuhan ataupun persoalan yang dihadapi di industri pertanian melalui produk-produk andalan kami
- b. Solusi komprehensif mulai dari benih, pupuk, agrochemicals, dan alat-alat pertanian yang dibutuhkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

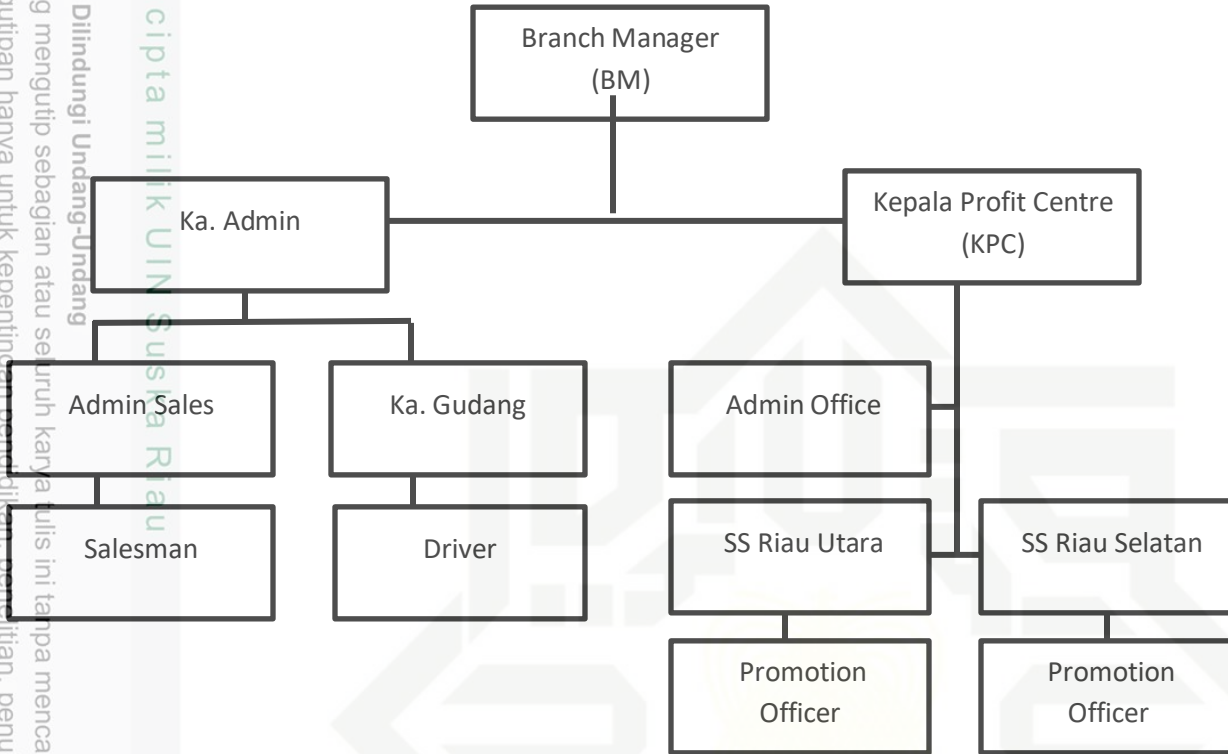
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU



4.3 Struktur Organisasi PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru (2024)

Tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan di atas ialah sebagai berikut:

1. Branch Manager. Tugas seorang branch manager ialah mengamati dan mengkoordinir dan mengembangkan aktivitas operasional, manajemen resiko, mengobservasi kinerja karyawan dan mengatasi setiap masalah yang terjadi pada kantor cabang.
2. Ka. Admin. Tugas seorang admin ialah mencatat seluruh asset perusahaan, membantu kepala cabang mengumpulkan data yang diperlukan, memastikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SOP berjalan dengan baik, dan mengkoordinir seluruh team agar efektif dan efisien dalam bekerja.

Kepala Profit Centre Di PT Dharma Guna Wibawa, kepala regional divisi pemasaran adalah kepala pusat laba, atau KPC. Berdasarkan pembagian wilayah kerja, KPC bertugas mengatur, mengevaluasi, dan mengaudit semua laporan penjualan dari supervisor penjualan di setiap wilayah yang telah ditentukan.

Ka. Gudang. Tugas seorang kepala gudang adalah mengamati dan mengkoordinir operasional gudang, memeriksa persediaan barang di gudang, memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar.

Admin Office. Tugas seorang admin office ialah melakukan pencatatan seluruh dokumen penjualan dan promosi yang kemudian didokumentasikan, serta melakukan audit laporan dari seluruh PO.

6. Driver Tugas. seorang driver ialah mengantar produk DGW ke berbagai daerah di Riau

7. Sales Supervisor (SS). Tanggung jawab dari Sales supervisor ialah memonitor dan mengevaluasi kinerja para PO. Sales supervisor juga bertanggung jawab melakukan promosi dan memonitor persediaan barang dan jumlah penjualan para pedagang besar di wilayah kerja masing-masing.

8. Promotion Officer. Tugas seorang Promotion officer (PO) ialah membantu Sales supervisor dalam mempromosikan produk PT. DGW ke pedagang kecil sekaligus membuat kesepakatan antara perusahaan dengan pedagang besar.



4.4 Program Kerja PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru

Program kerja masing-masing profit centre tidak sama di setiap daerah. Hal ini dilakukan mengingat kondisi sosial ekonomi dan kualitas daerah setempat berbeda-beda di setiap wilayah Indonesia. Untuk Program kerja PT DGW wilayah Pekanbaru yaitu :

1. Gathering R1 & R2 Jadwal kerja enam bulanan ini melibatkan pengumpulan R1 (Pedagang Besar) dan R2 (Pedagang Kecil). Program ini berfungsi sebagai alternatif bertukar pendapat untuk mengatasi masalah yang dihadapi R1 dan R2 selama menjual produk PT DGW.
2. Program Produk Fokus untuk R2 Tujuan program ini ialah mempermudah R2 dalam melakukan penjualan produk PT. DGW. Dikarenakan permintaan pasar produk DGW setiap wilayah berbeda, maka di tiap wilayah ditetapkan produk fokus sesuai dengan potensi komoditas di wilayah tersebut agar tidak ada yang dirugikan
3. Program Tour Program ini berupa pemberian reward kepada pedagang R1 dan R2 yang dapat menjual produk PT DGW dengan jumlah tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh PT DGW.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efikasi Diri dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru melalui penyebaran media google form. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti jika karyawan di PT. Dharma Guna Wibawa memiliki efikasi diri tinggi yang dimana merasa lebih kompeten, termotivasi, dan mampu mengatasi tantangan kerja, sehingga mereka mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dan sebaliknya, jika karyawan memiliki efikasi diri yang rendah, maka karyawan juga mengalami kepuasan kerja yang rendah.
2. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti *work life balance* juga memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih bahagia, sehat secara mental, dan puas dengan pekerjaannya.
3. Variabel Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan, semakin besar keterikatan emosional dan psikologis mereka terhadap organisasi. Karyawan yang percaya pada kemampuan dirinya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan, sehingga meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan.

4. Variabel *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan yang berarti bahwa karyawan yang merasa perusahaan memberikan dukungan terhadap keseimbangan ini akan lebih terikat secara emosional terhadap perusahaan. Keterikatan ini muncul karena karyawan merasa diperhatikan secara menyeluruh, bukan hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai individu dengan kebutuhan pribadi.
5. Variabel Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti makin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut.
6. Variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan yang berarti semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan, semakin besar keterikatan yang terbentuk terhadap perusahaan, dan pada akhirnya semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
7. Variabel *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan karyawan ketika karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.



Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat meningkatkan efikasi diri karyawan melalui program pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun kepercayaan diri. Perusahaan dapat mampu memberikan motivasi dan umpan balik positif untuk memperkuat keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka.
2. Untuk meningkatkan *work life balance*, perusahaan disarankan menerapkan jadwal kerja yang teratur, selain itu manajemen perlu secara rutin meninjau beban kerja karyawan agar tidak berlebihan dan memastikan karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup, termasuk jam makan siang yang jelas dan waktu bebas dari pekerjaan. Perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang santai dan mendorong karyawan untuk berolahraga atau mengikuti kegiatan hobi bersama guna menjaga kesehatan fisik dan mental.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dibandingkan penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adliah, Juwita Senja. (2018). *Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja karyawan Departemen Produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)*. Diss. Universitas Negeri Malang,
- Afdaliza. (2015) "Pengaruh Efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai moderator." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 4.1: 1-14.
- Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM. HRM & Noora Fithriana, S.AP, M.AP (2018). *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis Dan Publik)*, Purwokerto : CV. IRDH (Research & Publishing)
- Ali, Fauzan, and Dewie Tri Wijayati Wardoyo. (2021). "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9.1: 367-379.
- Alviana, Rizka Mala Dian, and Much Imron. (2025). "Pengaruh *Self efficacy* dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance* melalui mediasi *Employee Engagement* Pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 18.(1) 408-421.
- Ardi, Putri, et al. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)*. Diss. Brawijaya University,
- Arifah, Lina Fitriyah, dkk. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. Jombang: LPPM UNHAS Y Tebuireng.
- Arnold B. Bakker , Jari J. Hakanen, Wilmar B. Schaufeli. (2006). *Burnout and workEngagement amongteachers*".
- Badaruddin, Muhdini. (2020). *Konsep Employee Engagement dan penguatan motivasi Karyawan Goresan Pena IKAPI Jawa Barat*.



Bakker, B. A. & Leiter, M.P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.

Elfani, S. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Firdaus, Edi, and Hafizh Fakhri Natama. (2024). "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung." *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)* 4.1: 77-87.

Fisher, G. B. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 4, 441–456.

Galih W. Pradana, Deby F. Eprilianto, Dita Perwitasari, Riyadi, Mudzakir, & Suci Megawati. (2024). *Proceedings of the 4th International Conference on Social Sciences and Law (ICSSL 2024) • Volume 877*.

Ghozali. (2015). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang: Universitas Diponegoro

Hair, J., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In Sage.

Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Herzberg, (1959). The Motivation to Work. New York: John Willey and Sons

Hudson. (2005). The Case For Work Life Balance: Closing The Gap Between Policies. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.



Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com

Izzy, Isfarah Nurul, and Masydzulhak Djamil. (2023). "Pengaruh Work Life Balance dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Instansi Pemerintah XYZ." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 5.2: 90-102.

Jannata, Alfiya; Perdhana, Mirwan Surya. (2022). "Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia)." *Diponegoro Journal of Management*, 11.3.

Laily, Nur, dan Dewi Urip Wahyuni. (2018). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. Sidoarjo: Indoemdia Pustaka.

McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group. Inc.

Moedy, D. M. (2013). *Analisis Work-life Balance, Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Atma Jaya, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Yogyakarta

Erika Choirun Nisa, and Ni Ketut Yulia Agustin Ketut Yulia. (2024). "Pengaruh kompensasi dan self efficacy serta work life balance terhadap job satisfaction." *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 4.1: 1-17.

Nitisemito, (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Jakarta: Ghalia Indonesia*.

Prastyawan, Hendra, and Sri Suprpti. (2024) . "Analisis Efikasi Diri, Pengembangan Karir, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD TRANS Semarang." *Serat Acitya* 13.1: 98-111.



Purnama Sari, Yeni, Hudzaifah, Febriato. (2023). *Menyelaraskan Hidup dan Karier: Sebagai Dosen Perempuan*.

Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322-333.

Ramadaniel, Baso Reski, Nurdin Latif, and Andi Saharuddin. (2024). "Pengaruh Worklife Balance Dan Self Efficacy Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa." *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 4.1: 788-798.

Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.

Rondonuwu, Fenia A.; Rumawas, Wehelmina; Asaloei, Sandra. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7.2: 30-39.

Rori, Elni, Bernhard Tewal, and Reitty L. Samadi. (2024). "Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Tompaso." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 12.03: 432-439.

Roswandi, Rosyidi. (2021). *Menguji Komitmen Penyuluh KB*. Jejak Pustaka.

Safinska, Syawala Putri, Sumartik Sumartik, and Rizky Eka Febriansah. (2024). "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7.4: 1456-1480.

Schermerhorn, John R. (2013). *Management*, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.



Setiono Agus Beni., & Enni Sustiyatik, (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis Dan Praktis, (Cetakan Pertama), Surabaya: Universitas Hangtuah.

Singh, P. and Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.

Smith, S. L and Marc Fagelson, (2011). Journal of the American Academy of Audiology. Development of the Self-Efficacy for Tinnitus Management Questionnaire. Vol. 22

Sugiyono, (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta.

Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 98–109.

Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.

Tanjung, Rahman, et al. (2020) Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4.1: 380-391.

Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). Work-life balance para pekerja buruh. Bojong Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip atau menyalin seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,
Salam sejahtera bagi kita semua.

Saya dari UIN SUSKA RIAU, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Efikasi Diri dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dharma Guna Wibawa Pekanbaru. "**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak dalam mengisi kuisisioner ini dengan sejujur dan seobjektif mungkin. Setiap jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,
Hormat saya,
Hasena Listy Munafa

Petunjuk pengisian daftar pernyataan:

1. jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.



Kriteria Penilaian:

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Usia :

☐ a. 21 tahun-30 tahun
☐ b. 31 tahun-40 tahun
☐ c. 41 tahun-50 tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



A. VARIABEL EFIKASI DIRI (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
keyakinan dapat menyelesaikan tugas tertentu						
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan meskipun sulit					
2	Saya percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan					
3	Saya yakin dalam menyelesaikan target yang telah ditentukan					
Keyakinan untuk memotivasi diri						
4	Saya dapat memotivasi diri sendiri untuk tetap produktif dalam bekerja					
5	Saya dapat memotivasi diri saya walaupun tugas yang diberikan sulit					
Keyakinan bahwa individu mampu berusaha dengan gigih dan tekun						
6	Saya mampu bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik					
7	Saya bekerja dengan gigih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
8	Saya tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
Keyakinan bahwa sanggup bertahan dalam mengalami kendala atau kesulitan						
9	Saya tetap tenang ketika menghadapi kendala di tempat kerja					
10	Saya yakin bisa mengatasi berbagai hambatan dalam pekerjaan					
11	Saya mampu bangkit dari kegagalan					
Keyakinan dalam menyelesaikan masalah						
12	Saya percaya diri dalam mengambil keputusan					
13	Saya mampu menemukan solusi ketika menghadapi permasalahan					



B. VARIABEL WORK LIFE BALANCE (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Keseimbangan waktu						
1	Saya dapat membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi					
2	Jadwal kerja saya tidak mengganggu waktu saya dengan keluarga dan teman-teman					
3	Saya tetap bisa berkumpul bersama teman-teman saya					
4	Saya memiliki waktu untuk bersantai bersama keluarga saya					
Keseimbangan keterlibatan						
5	Saya aktif dalam kegiatan, tetapi masih memiliki waktu untuk diri sendiri					
6	Saya dapat sepenuhnya fokus pada kehidupan pribadi saat saya sedang tidak bekerja					
7	Saya dapat sepenuhnya fokus pada pekerjaan saat saya sedang bekerja					
Keseimbangan kepuasan						
8	Saya merasa nyaman dengan peran saya di dalam pekerjaan					
9	Saya merasa puas dengan kehidupan pribadi saya tanpa mengorbankan pekerjaan					
10	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya tanpa mengorbankan kehidupan pribadi					

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Menyenangi pekerjaan						
1	Saya merasa senang menjalankan tugas-tugas saya setiap hari					
2	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan pekerjaan					
3	Saya merasa mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik					
Mencintai pekerjaan						
4	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan keinginan saya					
5	Saya tetap akan memilih pekerjaan ini meskipun ada tawaran lain					
Moral kerja positif						
6	Saya mampu mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan					
7	Saya mampu menunjukkan komitmen terhadap perusahaan					
Disiplin kerja						
8	Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh atasan.					
9	Saya dengan senang hati mengikuti instruksi atau arahan yang diberikan.					
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan atau prosedur yang telah ditentukan.					
Prestasi kerja						
11	Saya mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan					
12	Saya mampu berkontribusi dengan baik terhadap tim					
Absensi dan turnover						
13	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku					
14	Saya tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain					
15	Saya merasa puas terhadap hasil pekerjaan saya					

UIN SUSKA RIAU



D. VARIABEL KETERIKATAN KARYAWAN (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Vigor (semangat/kekuatan)					
1	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya tekun dalam bekerja walaupun ada tantangan					
	Dedication (dedikasi)					
3	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna yang berarti bagi saya					
4	Saya mampu mengendalikan emosi sehingga tetap bersemangat					
5	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya					
	Absorption (penghayatan)					
6	Saya memiliki keseriusan yang tinggi dalam bekerja					
7	Saya merasa bahagia saat melaksanakan pekerjaan					
8	saya tertarik untuk menyelesaikan apa yang dituntut dari pekerjaan					

2. Diarung mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



A. TABULASI DATA VARIABEL EFIKASI DIRI (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	2
4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



B. TABULASI DATA VARIABEL *WORK LIFE BLANCE* (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
4	4	3	5	3	4	4	4	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	4	5	4	4	4	3	4	5	4
4	4	5	3	3	3	5	4	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	3	3	3	3	3	5	3	3
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	5	5	3	3	3	4
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
1	2	3	3	4	4	1	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	3	5	4	3
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. TABULASI DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3
3	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	3	2
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4
1	2	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	1	2
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



D. TABULASI DATA VARIABEL KETERIKATAN KARYAWAN (Z)

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
2	2	2	2	3	1	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	4	4	4	3
2	3	3	3	2	1	3	3	3
4	4	4	4	4	3	5	5	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4
1	2	2	2	2	1	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	5	4	4
1	2	4	4	4	3	3	2	3
1	3	3	2	2	2	3	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	4	4	4	5	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	5	5	1	5
4	5	4	4	4	5	5	5	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HASIL OLAH DATA

Output PLS

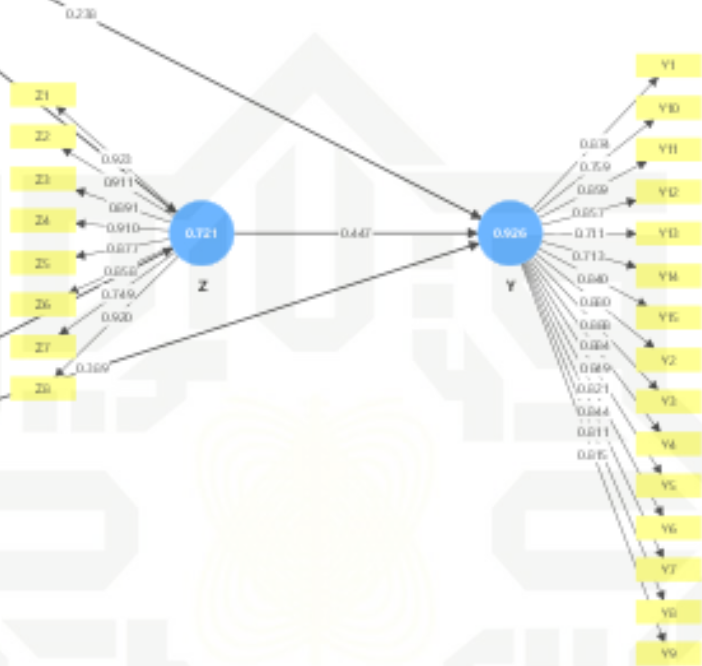
Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

0911
0.742
0.702
0.760
0.790
0.690
0.917
0.809
0.860
0.650
0.874
0.873
0.869
0.816
0.817
0.818
0.819
0.821
0.820
0.822
0.823
0.824
0.825
0.826
0.827
0.828
0.829

X1
X1.1
X1.2
X1.3
X1.4
X1.5
X1.6
X1.7
X1.8
X1.9
X2.1
X2.10
X2.2
X2.3
X2.4
X2.5
X2.6
X2.7
X2.8
X2.9

X



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
1.1	0.911			
1.10	0.742			
1.11	0.783			
1.12	0.760			
1.13	0.798			
1.2	0.896			
1.3	0.917			
1.4	0.869			
1.5	0.860			
1.6	0.850			
1.7	0.874			
1.8	0.873			
1.9	0.869			
2.1		0.743		
2.10		0.830		
2.2		0.847		
2.3		0.863		
2.4		0.903		
2.5		0.817		
2.6		0.807		
2.7		0.832		
2.8		0.728		
2.9		0.864		
Y1			0.874	
Y10			0.759	
Y11			0.859	
Y12			0.857	
Y13			0.711	
Y14			0.713	
Y15			0.840	
Y2			0.880	
Y3			0.888	
Y4			0.884	
Y5			0.849	
Y6			0.821	
Y7			0.844	
Y8			0.811	
Y9			0.815	
Z1				0.923



Z2				0.911
Z3				0.891
Z4				0.910
Z5				0.877
Z6				0.858
Z7				0.749
Z8				0.920

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.926	0.918
Z	0.721	0.701

F-Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0.367	0.506
X2			0.865	0.704
Y				
Z			0.760	

Path Coefficients

	X1	X2	Y	Z
X1			0.238	0.444
X2			0.389	0.524
Y				
Z			0.447	

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.238	0.240	0.109	2.178	0.030
X1 -> Z	0.444	0.445	0.125	3.547	0.000
X2 -> Y	0.389	0.399	0.113	3.432	0.001
X2 -> Z	0.524	0.523	0.134	3.899	0.000
Z -> Y	0.447	0.431	0.122	3.655	0.000



Construck Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.967	0.970	0.971	0.719
X2	0.948	0.954	0.955	0.681
Y	0.967	0.969	0.970	0.687
Z	0.958	0.963	0.965	0.777

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Disahkan sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

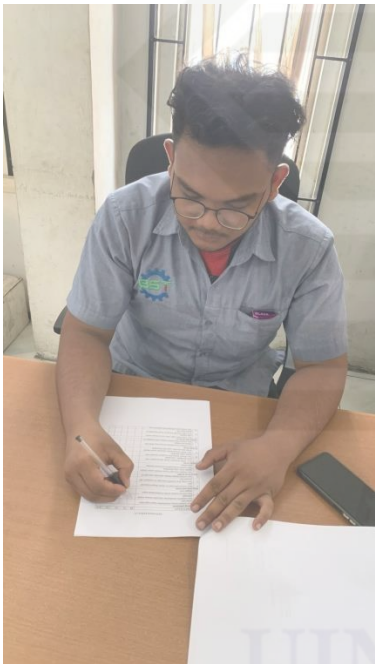
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





PT. DGW

Jln. Garuda Sakti KM.5 Kec. Tapung – Kab. Kampar Riau - Indonesia

Ph : +62 21 6516114, 6520101, 6520222, 65201111, Fax: +62 21 65308060

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : RICHY ZULYVER SINAGA

Jabatan : Head Profit Center (HPC)

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : HASENA LISTY MUNAFA

NIM : 12170123883

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Penelitian yang berjudul: **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DHARMA GUNA WIBAWA CABANG PEKANBARU**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

Kampar, 02 Juni 2025

HPC Riau



RICHY ZULYVER SINAGA



BIOGRAFI PENULIS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Skripsi ini ditulis oleh Hasena Listy Munafa, lahir di Rengat, 31 Januari 2004. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Iyus Yusman dan Ibu Sumarni. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 006 Pekanbaru. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 13 Pekanbaru dan selanjutnya ke SMA Negeri 2 Pekanbaru dan tamat pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis baru melanjutkan pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di kantor direksi PTPN IV Regional III dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Buluh, Kecamatan Bunut, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan ujian Oral Comprehensif pada hari Selasa tanggal 24 Juni 2025 dengan judul skripsi “Pengaruh Efikasi Diri Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Pekanbaru” dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).