

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai perawat berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – Laki	17
Perempuan	37
Jumlah	54

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang jumlah perempuan memiliki jumlah 37 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai perawat berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah
20 – 25 Tahun	18
26 – 30 Tahun	21
31 - 35 Tahun	10
>36 Tahun	5
Jumlah	54

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa umur perawat yang paling dominan adalah responden dengan umur 26 – 30 tahun sebanyak 21 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frequency
SMA	0
D3	38
S1	16
Total	54

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan perawat yang paling dominan adalah D3 sebanyak 38 orang. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 3.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel *Work Life Balance* , Stres Kerja dan *Employee Engagemen* yang disebarkan kepada 54 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Work Life Balance (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi.	9	15,7	24	44,4	14	25,9	7	13,0	0	0
2	Kegiatan pekerjaan tidak mengganggu kegiatan pribadi saya.	11	20,4	25	46,3	15	29,6	2	3,7	0	0
3	Keterlibatan dalam setiap	8	14,8	29	53,7	14	25,9	3	5,6	0	0

	pekerjaan tidak mempengaruhi urusan pribadi saya.										
4	Pekerjaan dan urusan pribadi tidak saling terlibat satu sama lain.	11	20,4	23	42,6	15	27,8	5	9,3	0	0
5	Saya saya puas dengan pekerjaan maupun urusan pribadi saya.	8	14,8	23	42,6	16	29,6	7	13,0	0	0
6	Kepuasan yang saya dapat berbeda antara pekerjaan dan urusan pribadi.	10	18,5	19	25,2	20	37,0	5	9,3	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel *Work Life Balance* adalah pernyataan 2 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (20,4%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 5 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden (14,8%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	6	11,1	16	29,6	25	46,3	7	13,0	0	0
2	Saya selalu siap diberikan tempat kerja yang berbeda-beda	1	1,9	21	38,9	27	50,0	5	9,3	0	0
3	Saya selalu dituntut ramah kepada setiap pasien.	3	5,6	18	33,3	28	51,9	5	9,3	0	0
4	Saya selalu dituntut mengerti keluhan yang dirasakan oleh pasien.	7	13,0	16	29,6	25	46,3	6	1,1	0	0

5	Saya berusaha memiliki hubungan yang baik antar perawat.	5	9,3	20	37,0	25	46,3	4	7,4	0	0
6	Saya berusaha mengerti tentang keinginan rekan kerja.	10	19,5	22	40,7	17	31,5	5	9,3	0	0
7	Saya berusaha mengerti tugas dan wewenang yang diberikan pimpinan	6	11,1	22	40,7	24	44,4	2	3,7	0	0
8	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.	9	16,7	20	37,0	21	38,9	4	7,4	0	0
9	Pimpinan selalu ikut andil dalam tugas yang dilakukan.	10	19,5	24	44,4	19	35,2	1	1,9	0	0
10	Pimpinan sering memberikan tugas yang berbeda dengan kemampuan saya.	8	14,8	18	33,3	22	40,7	6	11,1	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Stres Kerja adalah pernyataan 9 dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (19,5%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 2 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden (1,9%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel *Employee Engagemen* (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu bersemangat pada setiap pekerjaan yang diberikan.	9	16,7	23	42,6	18	33,3	4	7,4	0	0
2	Saya selalu tertarik terhadap tugas-tugas baru	8	14,8	23	42,6	21	38,9	2	3,7	0	0

	yang diberikan.										
3	Saya bangga dengan profesi saat ini.	5	9,3	24	44,4	19	35,2	6	11,1	0	0
4	Saya selalu terobsesi menjadi baik seperti teman seprofesi.	4	7,4	23	42,6	22	40,7	5	9,3	0	0
5	Saya selalu merasa senang pada setiap pekerjaan yang dilakukan.	6	11,1	21	38,9	20	37,0	7	13,0	0	0
6	Waktu bekerja saya terasa berjalan dengan cepat.	11	20,4	18	33,3	18	33,3	7	13,0	0	0

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel *Employee Engagemen* adalah pernyataan 6 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (20,4%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan pernyataan dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (7,4%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujicobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $Sig < Alpha$, maka valid dan apabila $Sig > Alpha$, maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Work Life Balance* (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Valid

Butir 2	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,028	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,010	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel *Work Life Balance* (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai perawat. Dengan demikian semua item pernyataan pada *Work Life Balance* dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,003	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,011	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,002	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai perawat. Dengan demikian semua item pernyataan pada Stres Kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Employee Engagemen* (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,006	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,003	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel *Employee Engagemen* (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai perawat. Dengan demikian semua item pernyataan pada *Employee Engagemen* dinyatakan valid karena nilai Sig < Alpha. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasikoefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2005, p.110)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien cronbach's alpha	Koefisien r	Simpulan
<i>Work Life Balance</i>	0,787	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Stres Kerja	0,845	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
<i>Employee Engagemen</i>	0,787	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,787 untuk *Work Life Balance* (X1) dengan tingkat reliable sangat tinggi. nilai cronbach's alpha sebesar 0,845 untuk variabel Stres Kerja (X2) dengan tingkat sangat tinggi, dan nilai cronbach's alpha sebesar 0,787 untuk variabel *Employee Engagemen* (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $Sig < 0,025$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $Sig > 0,025$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Work Life Balance</i>	0,400	0,05	Sig > 0,05	Normal
Stres Kerja	0,814	0,05	Sig > 0,05	Normal
<i>Employee Engagemen</i>	0,460	0,05	Sig > 0,05	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,400 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Stres Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,814 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk *Employee Engagemen* (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,2460 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
X1	0,115	0,05	Sig > Alpha	Linier
X2	0,535	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

1. Rumusan Hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier

H_a : model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Sig = 0,514 > Alpha yaitu 0,05 . Dengan demikian (Sig) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 8.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* nilai Sig = 0,460 > Alpha yaitu 0,05. Dengan demikian (Sig) > 0,05 (Alpha), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 8.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Employee Engagemen

a = Konstanta dari persamaan regresi

b1 = Koefisien regresi dari variabel X1 (Work Life Balance)

b2 = Koefisien regresi dari variabel X2 (Stres Kerja)

X₁ = Work Life Balance

X₂ = Stres Kerja

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Model	B
(Constant)	1,509
Work Life Balance	0,058

Stres Kerja	0,531
-------------	-------

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 1,509 + 0,058 (X_1) + 0,531 (X_2)$$

- Koefisien konstanta (Y)
 - Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah Employee Engagemen tetap sebesar **1,509** dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien X1
 - Setiap penambahan 1 satuan variabel(X_1) maka (Y) akan bertambah sebesar **0,058** satuan.
- Koefisien (X2)
 - Setiap penambahan 1 satuan variabel (X_2) maka (Y) akan bertambah sebesar **0,531** satuan.

Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary

Model Summary	
R	R Square
0,736	0,542

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,542 (54,2%) *Employee Engagemen* (Y) dipengaruhi *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) dan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara bersama terhadap *Employee Engagemen* adalah sebesar 0,736 (73,6%). Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 9.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh *Work Life Balance* (X₁) Terhadap *Employee Engagemen* (Y)

Ho = *Work Life Balance* (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagemen* (Y) Perawat di RSUD Az-Zahra Kalirejo.

Ha = *Work Life Balance* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagemen* (Y) Perawat di RSUD Az-Zahra Kalirejo.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji t *Work Life Balance*

Variabel	t hitung	keterangan	t tabel
X1 terhadap Y	2,211	t hitung > t tabel	1,674

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada *Work Life Balance* (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,211 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=54-2=32$) adalah 1,674 jadi t hitung (2,211) > t tabel (1,674), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagemen* (Y) Perawat di RSUD Az-Zahra Kalirejo. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 10.

2. Pengaruh *Stres Kerja* (X₂) Terhadap *Employee Engagemen* (Y)

Ho = Stres Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagemen (Y) Perawat di RSUD Az-Zahra Kalirejo

Ha = Stres Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagemen (Y) Perawat di RSUD Az-Zahra Kalirejo

di Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji t Stres Kerja

Variabel	t hitung	keterangan	t tabel
X ₂ terhadap Y	7,797	t hitung > t tabel	1,674

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Stres Kerja (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,797 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=54-2=35) adalah 1,674 jadi t hitung (7,797) > t tabel (1,674), dengan demikian Ho ditolak dan Ha di terima sehingga disimpulkan bahwa Stres Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagemen* (Y) Perawat di RSUD Az-Zahra Kalirejo. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 10.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho : *Work Life Balance* dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagemen* Perawat di RSUD Az-Zahra Kalirejo

Ha : *Work Life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagemen* Perawat di RSUD Az-Zahra Kalirejo

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Keterangan	F tabel
X1,X2 terhadap Y	30,216	F hitung > F tabel	3,18

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel *Employee Engagemen* (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 54-3= 51$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,18 dan F hitung 30,216.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 30,216 sedangkan nilai F_{tabel} ($\alpha 0,05$) sebesar 3,18. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap *Employee Engagemen* (Y) Perawat di RSUD Az-Zahra Kalirejo. Hasil olah data dapat dilihat pada lampiran 12.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Employee Engagemen* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *Work Life Balance* (X1) berkontribusi secara signifikan terhadap *Employee Engagemen* (Y). Artinya *Employee Engagemen* dipengaruhi oleh *Work Life Balance*. Dalam bekerja seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-setelah bekerja. *Work-Life Balance*

adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejalan denganya teori diatas menurut Delecta dalam Ganapathi (2016,p.126) *Work-Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *Employee Engagemen* (Y)

Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagemen*. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Irham Fahmi (2016,p.214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

4.6.3 Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap *Employee Engagemen* (Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Employee Engagemen*. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Karyawan yang memiliki hubungan baik dan terikat dengan perusahaan menjadi salah satu faktor dari keberhasilan perusahaan jika perusahaan mampu mengelola *employee engagement* (keterikatan karyawan) dengan baik dan konsisten.

Keterikatan (*engagement*) karyawan dianggap sebagai energi dan motivasi positif yang dimiliki karyawan sehingga membantu perusahaan untuk mencapai tujuan (Schiemann, 2011,p.30). Akbar,

dalam Rustono dan Akbari, (2015,p.1173) menambahkan bahwa *employee engagement* (keterikatan karyawan) dapat dihubungkan dengan kesuksesan dan beragam konsekuensi bisnis yang lebih besar seperti karyawan lebih gigih dalam berupaya, kinerja yang lebih baik, kualitas yang lebih tinggi dan menurunnya tingkat *turnover* karyawan.