

**Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work Life Balance* dan Pengakuan Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan**

**Muhammad Adhitya Handaka<sup>1</sup>, Mohammad Fauzan<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang  
muhammadadhityahandaka@mhs.unisbank.ac.id<sup>1</sup>, m\_fauzan@unisbank.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of the study was to analyze and explain the effect of (1) job satisfaction on employee work engagement, (2) work-life balance on employee work engagement (3) recognition of employee work involvement of PT Jaya Arnikon in the city of Semarang. This type of research is explanatory research. The sample was 102 employees. Data collection uses a questionnaire using a google form, which is then sent to each respondent. Data analysis uses multiple linear regression. For the purpose of analysis, instrument tests are carried out; model test and hypothesis test with the help of SPSS software. The findings of the research results were (1) Job satisfaction has a positive effect on employee work involvement (2) Work-life balance has a positive effect on employee work involvement (3) Recognition has a positive effect on employee work engagement of PT Jaya Arnikon.*

**Keywords:** Job Satisfaction; Work Life Balance; Recognition, Work Engagement

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian menganalisis dan menjelaskan pengaruh (1) kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan; (2) *Work-life balance* terhadap keterlibatan kerja karyawan; (3) Pengakuan terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Jaya Arnikon di kota Semarang. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Sampel sebanyak 102 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan Google Form, yang kemudian dikirimkan kepada masing-masing responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Untuk kepentingan analisis dilakukan uji instrumen; uji model dan uji hipotesis dengan bantuan *software* SPSS. Temuan hasil penelitian (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan; (2) *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan; (3) Pengakuan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Jaya Arnikon.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja; *Work Life Balance*; Pengakuan, Keterlibatan Kerja

**PENDAHULUAN**

PT Jaya Arnikon merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang pengadaan jasa konstruksi meliputi pembangunan Gedung, Perumahan, Real Estate, Jalan Raya, Irigasi. Real Estate, Jalan Raya, Irigasi. Jaya Arnikon bekerja sama dengan berbagai instansi dan sektor-sektor yang berkaitan di bidang jasa konstruksi dan pemasok barang baik swasta maupun pemerintah. Selama 12 tahun sejak berdirinya perusahaan ini sudah berpengalaman dalam pembangunan gedung di instansi pemerintahan baik dalam bidang pendidikan, kesehatan, perbankan, maupun perkantoran PT Jaya Arnikon sebagai perusahaan nasional mengedepankan kualitas,

sehingga membutuhkan sumber daya berkualitas. Pasar yang semakin kompetitif, maka perusahaan merekrut karyawan yang berkarakter serta memiliki pengetahuan, keterampilan/keahlian di bidangnya, sehingga karyawan melibatkan diri dalam kerja secara total dengan mencurahkan waktu, energi, dan pekerjaan dipandang sebagai bagian penting bagi kehidupan dirinya (Adanaqué-Bravo *et al.*, 2023).

Keterlibatan kerja menunjuk seberapa jauh karyawan menyatukan diri terhadap pekerjaannya, yang umumnya menempatkan kepentingan pekerjaan sebagai pusat kehidupannya sehingga berbenturan dengan kepentingan diri dan keluarganya. Penyeimbangan kedua kepentingan dikenal dengan istilah *work life balance* yaitu kemampuan seseorang karyawan untuk penyeimbangan antara pemenuhan kepentingan tugas pekerjaan dan kepentingan keluarga /kewajiban di luar pekerjaan (Dian Lestari & Rahardianto, 2021). Keterlibatan kerja karyawan akan semakin tinggi, jika lingkungan perusahaan memberi ruang tumbuhnya sistem pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi serta menumbuhkan lingkungan perusahaan yang menyenangkan, sehingga tumbuh rasa kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan wujud pengungkapan perasaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja pegawai sebagai pendorong produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pengakuan pada dasarnya wujud apresiasi perusahaan kepada karyawannya. Pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan faktor yang sangat krusial terhadap motivasi dan kepuasan kerja seorang karyawan. Partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan akan membuat mereka semakin berani dan bersemangat bekerja di perusahaan.

Oleh karena, tertarik untuk mengkaji masalah: (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan; (2) *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan; (3) Pengakuan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Jaya Arnikon.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Keterlibatan Kerja Karyawan**

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan, mencurahkan waktu dan energi, serta memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka (Adanaqué-Bravo *et al.*, 2023). Keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja demi keberhasilan suatu organisasi (Ali *et al.*, 2018). Individu dengan tingkat *engagement* yang tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan sebagai pusat kehidupannya (Djoko Tjahjono, *et al.*, 2022). Oleh karena itu, dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai bagian penting dalam hidupnya (Wirawan *et al.*, 2022).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan respons emosional yang positif dari seorang karyawan yang merasa senang atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dengan mudah memenuhi harapan dari perusahaan. Ketika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, kemungkinan besar mereka akan bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan berupaya mengerjakan yang terbaik dalam bekerja. Setiap orang mempunyai kriteria yang berbeda-beda dalam mengukur kepuasan kerja dirinya.. Kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas, motivasi, prestasi kerja dan kepuasan hidup (Abuhashesh *et al.*, 2019), artinya hal ini juga berlaku dalam kehidupan pribadi karyawan. Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: pekerjaan, upah/gaji, pengawas, rekan kerja dan promosi.

### **Work Life Balance**

*Work-life balance* (WLB) mengacu pada tingkat kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawabnya terhadap keluarga (Greenhaus, Collins dan Shaw, 2003). Dalam konteks ini, individu yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan akan mampu menunjukkan komitmen seimbang antara kedua domain tersebut (Iqbal, Zia-ud-din, Arif, Raza & Ishtiaq, 2017). Keseimbangan kehidupan kerja terjadi ketika seorang karyawan mampu mengelola secara konstruktif seluruh aktivitas yang berkaitan dengan karir serta aktivitas sosial dalam kehidupan individu. *Work life balance* terjadi ketika seorang individu karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan tugas dan disisi lain mampu memenuhi tuntutan kehidupan pribadi dan keluarganya yang memuaskan dari kedua tuntutan kepentingan tersebut. Dimensi *Work Life Balance* meliputi: (1) WIPL (*Work Interference with Personal Life*) yang esensinya untuk menentukan keterkaitan antara aktivitas dalam pekerjaan dapat mengganggu aktivitas pribadinya; (2) PLIW (*Personal Life Interference with Work*) yang esensinya untuk menentukan keterkaitan antara aktivitas pribadinya mengganggu aktivitas pekerjaannya; (3) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) esensinya untuk menentukan keterkaitan antara aktivitas pribadi seseorang dalam meningkatkan performansi pada dunia kerja; (4) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) esensinya untuk menentukan keterkaitan antara aktivitas seseorang dapat memajukan performansinya didunia kerja (G. G. Fisher et al., 2009)

### **Pengakuan**

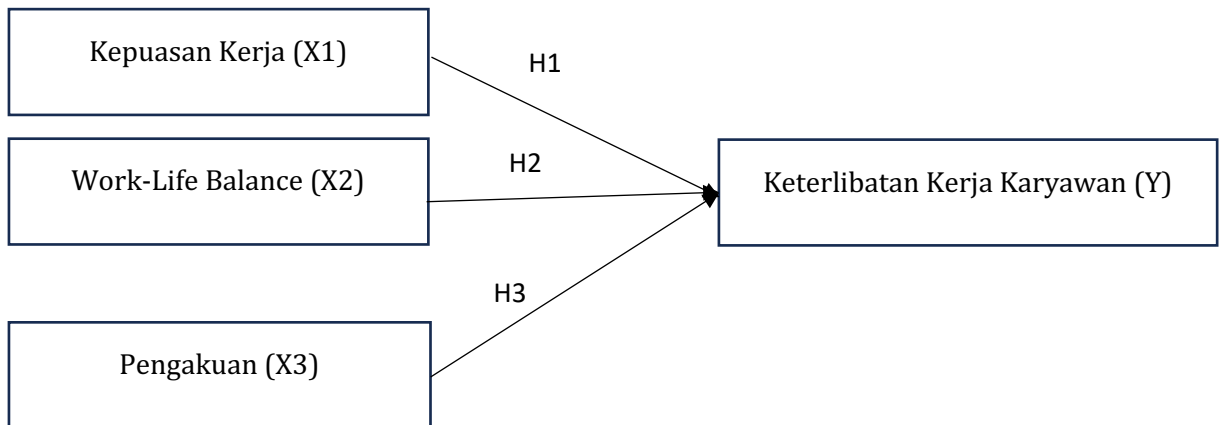
Pengakuan karyawan adalah tindakan mengakui hasil kerja karyawan sebagai wujud kontribusi untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif mencapai nilai dan tujuan perusahaan. Pengakuan sebagai salah satu faktor terpenting meningkatkan keterlibatan kerja. Pengakuan dianggap sebagai tanggapan konstruktif dan penilaian yang dibuat mengenai kontribusi seseorang, yang mencerminkan tidak hanya kinerja kerja tetapi juga dedikasi dan keterlibatan pribadi secara teratur, dan dinyatakan secara formal atau informal, secara individu atau kolektif, secara pribadi atau publik, dan dalam bentuk uang atau tidak (Brun & Dugas, 2008). Seperti yang

dikemukakan oleh (Nyakundi, Karanja, Charles & Bisobori, 2012) tujuan pengakuan karyawan adalah agar individu mengetahui dan memahami bahwa pekerjaannya dihargai dan diapresiasi, memberikan rasa memiliki dan memiliki, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan loyalitas dan meningkatkan tingkat retensi karyawan dalam organisasi. Terdapat beberapa indikator *recognition*, yaitu: pengakuan sosial, hadiah berbasis poin, pengakuan antar rekan, pengakuan dari pimpinan, pencapaian pribadi dan tim

**KERANGKA PEMIKIRAN**

PT Jaya Arnikon merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang pengadaan jasa konstruksi meliputi pembangunan Gedung, Perumahan, Real Estate, Jalan Raya, Irigasi. Real Estate, Jalan Raya, Irigasi, membutuhkan karyawan yang dapat menyatukan diri secara penuh dengan menggunakan kapasitas yang dimiliki, mencurahkan waktu dan energi, untuk pekerjaan, serta memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupannya. Untuk terwujudnya keterlibatan kerja yang tinggi karyawan harus memiliki kemampuan menyeimbangkan antara tuntutan tugas pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi dan keluarga (*work life balance*). Keterlibatan kerja karyawan akan semakin tinggi, jika lingkungan perusahaan memberi ruang tumbuhnya sistem pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi serta menumbuhkan lingkungan perusahaan yang menyenangkan, sehingga tumbuh rasa kepuasan kerja. Pemberian pengakuan pada karyawan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan, dan bekerja secara maksimal dengan harapan memperoleh imbalan yang ditawarkan.

Model Penelitian dibangun sebagai berikut :



**Gambar 1. Model Penelitian**

Persamaan regresi linier berganda yang didasarkan pada hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Keterlibatan Karyawan

X1 = Variabel Kerja Sama Tim

X2 = Variabel Kompensasi  
X3 = Variabel Kepuasan Kerja  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Variabel  
e = error

### Hipotesis

Rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Jaya Arnikon.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Jaya Arnikon.
3. Pengakuan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Jaya Arnikon.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (eksplanasi) yakni menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang dirumuskan. Penelitian ini mengambil objek di PT. Jaya Arnikon, lokasi Kantor 1 Jaya Arnikon, Jl Padepokan Ganesha I No. B8 Semarang. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer.

Variabel penelitian meliputi kepuasan kerja (X1), *work-life balance* (X2), pengakuan (X3) dan keterlibatan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Kuesioner variabel kepuasan kerja yang terdiri 5 item pernyataan. Kuesioner variabel *work-life balance* yang terdiri 10 item pernyataan. Kuesioner variabel pengakuan yang terdiri 11 item pernyataan. Kuesioner variabel keterlibatan kerja karyawan yang terdiri 17 item pernyataan. Survei pada penelitian ini menggunakan skala Likert Sampel penelitian sebanyak 102 orang karyawan, pengumpulan data menggunakan Google Form dengan skala Likert dengan pernyataan mengenai variabel penelitian dan lima alternatif jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS.

Untuk kepentingan analisis data dilakukan (1) Uji Instrumen. Instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam suatu kuesioner benar-benar dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya mengenai objek penyelidikan dan apa saja yang menentukan konsistensi internal. Uji validitas menggunakan analisis faktor Kaiser Meyer-Olkin (KMO) dan *loading factor* (matriks komponen). Nilai KMO lebih besar dari 0,5 artinya sampling terpenuhi. Suatu item atau indikator kuesioner dianggap valid apabila nilai matriks komponennya lebih besar dari 0,4. Nilai *Cronbach's alpha* digunakan untuk uji reliabilitas. Alat ukur dianggap reliabel jika *Cronbach's alpha* yang dihitung lebih besar dari 0,7. Uji F dan

uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) digunakan untuk menguji model dalam penelitian ini. Uji F pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah model sudah fit. Model dianggap memadai jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (*Adjusted R-squared*) menggambarkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan menggunakan Uji t. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan menguji nilai signifikansi dan koefisien beta terstandar. Jika nilai signifikannya kurang dari 0,05 dan nilai *beta standardized* koefisiennya positif maka hipotesis dapat diterima.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

Uji instrumen penelitian menggunakan validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel dalam instrumen penelitian dengan memanfaatkan *software* SPSS

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai KMO	Loading Factor > 0,4	Jumlah Item Valid
Kepuasan Kerja (X1)	5	0,882	X1.1 ; X1.2 ; X1.3 ; X1.4 ; X1.5	Semua Item Valid
<i>Work-life balance</i> (X2)	10	0,916	X2.1 ; X2.2 ; X2.3 ; X2.4 ; X2.5 ; X2.6 ; X2.7 ; X2.8 ; X2.9 ; X2.10	Semua Item Valid
Pengakuan (X3)	11	0,920	X3.1 ; X3.2 ; X3.3 ; X3.4 ; X3.5 ; X3.6 ; X3.7 ; X3.8 ; X3.9 ; X3.10 ; X3.11	Semua Item Valid
Keterlibatan Kerja (Y)	17	0,932	Y.1 ; Y.2 ; Y.3 ; Y.4 ; Y.5 ; Y.6 ; Y.7 ; Y.8 ; Y.9 ; Y.10 ; Y.11 ; Y.12 ; Y.13 ; Y.14 ; Y.15 ; Y.16 ; Y.17	Semua Item Valid

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Hasil analisis pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel yakni variabel Kepuasan Kerja, *Work-life Balance*, Pengakuan, dan Keterlibatan kerja mempunyai nilai KMO > 0,5. Secara lebih rinci variabel Kepuasan Kerja (X1) mempunyai nilai KMO sebesar 0,882, variabel *Work-life Balance* (X2) bernilai 0,916, variabel Pengakuan (X3) bernilai 0,920, dan variabel keterlibatan kerja mencapai nilai 0,932. Hal ini menunjukkan bahwa sampel telah memenuhi kriteria pengukuran

sampel. Selanjutnya nilai *loading factor*, variabel Kepuasan kerja (X1) yang memiliki 5 item pernyataan mempunyai nilai > 0,4 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid; variabel *Work-life Balance* (X2) yang memiliki 10 item pernyataan mempunyai nilai > 0,4 yang berarti seluruh pernyataan valid; Pengakuan (X3) yang memiliki item 11 pernyataan, dan variabel Keterlibatan kerja (Y) yang berjumlah 17 item pernyataan. Nilai Loading factor dan KMO di atas mempunyai nilai > 0,4 yang berarti valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,926	0,70	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,950	0,70	Reliabel
Pengakuan (X3)	0,965	0,70	Reliabel
Keterlibatan Kerja (Y)	0,955	0,70	Reliabel

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian tabel 2 Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Kepuasan Kerja (X1) (0,926), *Work-life Balance* (X2) (0,950), Pengakuan (X3) (0,965), dan Keterlibatan Kerja (Y) (0,955) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel melebihi 0,70. Kesimpulan yang dapat diambil adalah penelitian ini dianggap reliabel, menandakan bahwa kuesioner dapat diandalkan dan telah berhasil melewati uji reliabilitas.

**Uji Model**

**Uji Simultan (UJI F)**

**Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9037.706	3	3012.569	187.776	<,001 <sup>b</sup>
Residual	1572.255	98	16.043		
Total	10609.961	101			

a. Dependent Variable : Keterlibatan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1), *Work-life Balance* (X2), Pengakuan (X3)

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 yang merupakan hasil dari uji F, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 187,776 dengan nilai signifikan sebesar <,001<sup>b</sup>. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model memenuhi persyaratan *goodness of fit*.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.852	.847	4.00542

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1), *Work-life Balance* (X2),  
 Pengakuan (X3)

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 yang merupakan hasil dari uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa 84,7% variabel kepuasan kerja, *work-life balance*, dan pengakuan mampu menjelaskan variabel keterlibatan kerja karyawan PT Jaya Arnikon. Dan sisanya sebesar 15,3 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 5. Uji Hipotesis (UJI t)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.559	2.549		5.711	<,001
Kepuasan Kerja (X1)	.567	.167	.204	3.394	<,001
Work-life Balance (X2)	.349	.068	.292	5.145	<,001
Pengakuan (X3)	.695	.093	.522	7.515	<,001

a. Dependent Variable : Keterlibatan Kerja (Y)

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Berdasar hasil uji regresi linier berganda (Uji t) yang terlihat dalam tabel 5 dapat diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

**H1. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Keterlibatan Kerja.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan (nilai  $\beta = 0,567$  dan nilai Sig = <,001. Hal ini menunjukkan hipotesis 1 diterima. Artinya Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan mencurahkan waktu dan energi diri secara penuh untuk kepentingan pekerjaan, dengan penuh semangat dan menyenangkan Karena dirinya memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupannya. Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja (Nia Angelina & Fauzan M, 2024; Ariani & Fauzan, 2023; Endang Lestari, 2011).

## **H2. Work-Life Balance Berpengaruh Positif Terhadap Keterlibatan Kerja.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan (nilai  $\beta = 0,349$  dan nilai Sig =  $<,001$ ). Hal ini menunjukkan hipotesis 2 diterima. Artinya semakin baik *Work-life balance* seorang karyawan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan di perusahaan. Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja (Dhina Christi Aprilia & Awan Santosa, 2024; Safira Nurariani Asjari, Andreas Wahyu Gunawan, 2022; Wijaya, Prieska; Dewayani Soeharto, Triana Noor Edwina, 2021).

## **H3. Pengakuan Berpengaruh Positif Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengakuan memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan (nilai  $\beta = 0,695$  dan nilai Sig =  $<,001$ ). Hal ini menunjukkan hipotesis 3 diterima. Artinya pemberian pengakuan pada karyawan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Pengakuan pimpinan perusahaan terhadap bawahannya direspons positif oleh karyawan sebagai cermin penilaian atas kontribusi seseorang karyawan, sehingga mendorong keterlibatannya dengan penuh semangat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Pengakuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Gamble, J., Peteraf, M., Thompson, A., & Strickland, A. 2021; Razak, M., & Suharnanto, B. 2019; Baqir *et al.*, 2020).

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini dapat ditemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan; (2) *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan; (3) Pengakuan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Jaya Arnikon. Mengingat keterlibatan kerja dipengaruhi variabel kepuasan kerja, *Work-life balance* dan pengakuan, maka pimpinan perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu membangun tumbuhnya kepuasan kerja, terbukanya ruang *worklife balance* serta diciptakan peraturan perusahaan yang mengatur tentang pemberian pengakuan bagi karyawan yang berprestasi dan berdedikasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adanaqué-Bravo, I., Escobar-Segovia, K., Gómez-Salgado, J., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., & Ruiz-Frutos, C. (2023). Relationship Between Psychological Distress, Burnout and Work Engagement in Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *International Journal of Public Health*, 67(January), 1-11. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1605605>
- Aliasah, M. W. S. b. H., Abdullah, Z., & Shafee, S. (2020). *Journal of Educational*

- Administration Research and Review The Impact of The Work-life Balance on Work Engagement of Non-Academic Employee in Higher Learning Institutions in Malaysia. *Journal of Educational Administration Research and Review*, 4(1). <https://ejournal.upi.edu/index.php/EARR/>
- Amoatema, A. S., & Kyeremeh, D. D. (2016). Making Employee *Recognition* a Tool for Achieving Improved Performance: Implication for Ghanaian Universities. *Journal of Education and Practice*, 7(34), 46–52. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan / Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 23–32. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.23-32>
- Backer, E. (2012). VFR travel: It is underestimated. *Tourism Management*, 33(1), 74–79. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.01.027>
- Bellani, G., Laffey, J. G., Pham, T., Madotto, F., Fan, E., Brochard, L., Esteban, A., Gattinoni, L., Bumbasirevic, V., Piquilloud, L., Van Haren, F., Larsson, A., McAuley, D. F., Bauer, P. R., Arabi, Y. M., Ranieri, M., Antonelli, M., Rubenfeld, G. D., Taylor Thompson, B., ... Veljovic, M. (2017). Noninvasive Ventilation of Patients with Acute Respiratory Distress Syndrome: Insights from the LUNG SAFE Study. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 195(1), 67–77. <https://doi.org/10.1164/rccm.201606-1306OC>
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee *recognition*: Perspectives on human resources practices. *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716–730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>
- Dian Lestari, & Rahardianto. (2021). *Work-life balance* And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491–1504. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.315>
- Djoko Tjahjono, P., Nyoman Ayu Dewi, N., Made Winarsa Ruma, I., Made Mulyawan, I., & Putu Ekawati, N. (2022). The Association Between B-Raf V600E Gene mutation with age, Grading and Clinical Response in Colorectal Cancer at The Center General Hospital (RSUP) Prof. Dr. I Goesti Ngoerah Gede Ngoerah in Bali. *International Journal of Research Publications*, 116(1), 75–84. <https://doi.org/10.47119/ijrp1001161120234395>

- Fahlevi, M., Fahmi, K., & Asbari, M. (2021). ... in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance Quality Management Strategies .... *GATR Journal of Management and Marketing Review*, February.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11, 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Fleetwood, J. (2014). Keeping out of trouble: Female crack cocaine dealers in England. *European Journal of Criminology*, 11(1), 91–109. <https://doi.org/10.1177/1477370813491177>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, J. B., & Anderson E Rolph. (2018). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Istiningrum, D., Probosari, N., & Widiatmojo, P. (2022). Pengaruh Career Planning, Employee Autonomy, dan Manager *Recognition* terhadap Employee Engagement Pada Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. *Industrial Research Workshop and National Seminar*, 13, 1242–1249.
- Khwayyir, H. S., Baqir, A. S., & Mohammed, H. Q. (2020). Effect of air bubble injection on the thermal performance of a flat plate solar collector. *Thermal Science and Engineering Progress*, 17(May), 100476. <https://doi.org/10.1016/j.tsep.2019.100476>
- Kurniawan, R., & Anindita, R. (2021). Impact of Perceived Supervisor Support and Rewards and *Recognition* Toward Performance Through Work Satisfaction and Employee Engagement in Employee Marketing Banks. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 171–192. <https://doi.org/10.25105/ber.v21i1.9280>
- Mahaputra, M. R., Maharani, A., & Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.78>
- Malhotra, D. (2010). The desire to win: The effects of competitive arousal on motivation and behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111(2), 139–146. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.11.005>
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69. doi: <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and

Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.  
<http://www.econjournals.com>

Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133.  
<https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>

Thokoa, R. L., Naidoo, V., & Herbst, T. H. H. (2021). A study of job satisfaction and work engagement at the national treasury of South Africa. *SA Journal of Human Resource*