

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era modern saat ini sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan di suatu organisasi, termasuk di instansi pemerintah. Oleh karena itu, individu yang menjabat sebagai karyawan, pekerja, atau pegawai dapat dianggap sebagai aset berharga dalam sebuah organisasi atau instansi. Menurut Edison et al 2018 kesuksesan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas SDM yang dimana pengelolaan SDM terdiri dari individu-individu yang memiliki keinginan, pemikiran, emosi, pengetahuan, karya, dan keterampilan. Pegawai yang memiliki keterampilan serta kualitas yang baik dalam melaksanakan tugas mereka pasti akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas (Maghfiroh, 2021). Menurut Dihaq *et al.*, (2022) Untuk menghadapi berbagai tantangan, pegawai perlu mengembangkan SDM yang efektif dengan memiliki kecerdasan, keterampilan serta kemampuan untuk membangun kerjasama yang baik dengan rekan lainnya.

Agar peran pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat baik, maka diperlukan *employee engagement* yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam berinovasi memberikan ide maupun saran dalam perkembangan organisasi. Keterlibatan pegawai sangat penting dalam setiap organisasi termasuk sektor publik, karena membuat pegawai merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan dapat berkomunikasi secara fisik, mental, dan emosional di tempat kerja (Badrianto & Maryadi, 2023). *Employee Engagement* juga mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang konsisten yang tidak terbatas pada objek atau perilaku tertentu. Dianggap dapat memberikan informasi tentang tingkat keterlibatan pegawai terhadap faktor-faktor organisasi. Faktor ini mendorong pegawai untuk melakukan lebih banyak daripada yang diharapkan. Macey & Schneider, (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* dapat membuat pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

*Employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. *Employee engagement* juga mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang konsisten yang tidak terbatas pada objek atau perilaku tertentu dianggap dapat memberikan informasi tentang tingkat keterlibatan karyawan terhadap faktor-faktor organisasi. Faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak daripada yang diharapkan. Pada akhirnya, ini akan memengaruhi tingkat kemajuan individu dan perusahaan.

Menurut Saks (2019) keterlibatan karyawan merupakan suatu keadaan di mana individu merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Teori ini menekankan pentingnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan, termasuk keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan. Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *work life balance* atau biasa disebut keseimbangan kehidupan kerja. Nawarcono & Setiono (2021) menjelaskan bahwa *work life balance* suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Organisasi harus lebih berkonsentrasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan keterlibatan pegawai. Reformasi perubahan komposisi demografi, dan transformasi pasar tenaga kerja didorong oleh faktor-faktor seperti tuntutan pekerjaan, pola, dan keadaan. Jumlah jam kerja, cara mengaturnya, dan waktu istirahat dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas pekerjaan dan kehidupan pegawai (Respati *et al.*, 2023).

Ratnasari *et al.*, (2024) keseimbangan kehidupan kerja pegawai diharuskan untuk mengkonsentrasikan upaya mereka untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara peran kerja dan non-kerja mereka agar mengoptimalkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Dewi *et al.*, (2022) untuk melakukan tugas sehari-hari

mereka di tempat kerja, seorang karyawan diharapkan stabil secara fisik, mental, psikologis, emosional, sosial, dan bahkan spiritual. Sebaliknya, banyak orang merasa sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Ini bukan karena mereka miskin dalam apa yang mereka lakukan, tetapi karena sebagian besar waktu mereka bukan milik mereka tetapi organisasi (Ratna Sari & Sahrah, 2023). Ketidakseimbangan dan non-kinerja dapat terjadi ketika individu berjuang untuk memenuhi tuntutan yang diberikan oleh pekerjaan dan kebutuhan keluarga mereka .

Respati *et al.*, (2023) ketika pegawai mengejar dan memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sambil memenuhi tuntutan pribadi atau keluarga mereka, mereka sering menghadapi kegagalan dan ketidakseimbangan. Selain itu, karyawan merasa tidak seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka serta kualitas kehidupan dan pekerjaan mereka. Tuntutan kerja yang berat akan menyebabkan pekerja stres dan lelah, yang menyebabkan mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka dan menurunkan tingkat produktivitas mereka. Pekerja menjalani kehidupan pribadi atau keluarga mereka dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi.

Beberapa studi yang telah dilakukan oleh para peneliti mengenai bagaimana work life balance berpengaruh terhadap employee engagement. Sebagai contoh, hasil penelitian oleh (Ariawaty & Cahyani, 2019) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki dampak positif terhadap *employee engagement*.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah kepuasan kerja. Agar pegawai tetap kompetitif dan dapat bekerja tanpa ada rencana keluar, organisasi harus memperhatikan, mempertahankan, dan memberikan mereka rasa puas. Pendapat seseorang tentang pekerjaan mereka tercermin didalam tingkat kepuasan kerja mereka. Mungkin ada beberapa efek kepuasan kerja. Hal ini bergantung pada kondisi mental karyawan tersebut. Pemenuhan tujuan organisasi yang efektif akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang buruk, akan menimbulkan ancaman bagi perusahaan dan pada akhirnya akan menyebabkan kemunduran dan tidak tercapainya tujuan dari organisasi (Fitriadi *et al.*, 2022). Menurut Karundeng *et al.*, 2024 jika pegawai merasa bahwa

kinerjanya dihargai dan dihormati oleh atasannya, mereka akan senang. Selain meningkatkan motivasi, penghargaan juga akan membuat pegawai merasa kinerjanya dibutuhkan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak bisa menghargai, pegawai akan merasa tidak puas dan memutuskan untuk berhenti. Pegawai yang senang dengan pekerjaannya mereka biasanya bertahan dengan perusahaan, sedangkan pegawai yang tidak senang dengan pekerjaan dan kondisi kerja sering kali akan memutuskan untuk keluar dalam upaya mencari pekerjaan yang lebih memuaskan dan lebih merasa dihargai di tempat lain.

Dinas Perhubungan Provinsi Jambi yang terletak di Kota Jambi, ibu kota Provinsi Jambi yang secara umum bertugas dalam perencanaan dan pengembangan sistem transportasi bertanggung jawab atas pembangunan infrastruktur transportasi, seperti jalan dan terminal, serta memberikan layanan informasi dan pelayanan publik kepada masyarakat mengenai transportasi. Oleh karena itu pegawai harus terlibat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat agar berpengaruh baik.

Untuk melihat seberapa besar keterlibatan pegawai peneliti melakukan survey awal pada tanggal 16 – 18 Desember 2024 di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Tabel dibawah merupakan prasurevei mengenai keterlibatan karyawan yang sudah peneliti lakukan dari 10 orang karyawan.

**Tabel 1. 1 Prasurevei *Employee Engagement* di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi**

No	Pernyataan	STSS 1	STS 2	TS 3	N 4	S 5	SS 6	SSS 7
<b>Vigor</b>								
1	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu instansi	0	0	0	5	0	5	0
2	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.	0	0	0	3	0	7	0
3	Saya memberikan usaha yang optimal untuk instansi.	0	0	0	2	0	5	3

<b>Dedication</b>								
4	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi.	0	0	0	0	0	8	2
5	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan instansi.	0	0	0	3	0	5	2
6	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi	0	0	0	1	0	5	4
<b>Absorption</b>								
7	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi bekerja	0	0	0	2	0	8	0
8	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	0	0	0	2	0	8	0
9	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	0	0	0	4	0	6	0
	Total	0	0	0	18	0	57	8
	Presentase	0%	0%	0%	21,68%	0%	68,67%	9,63%

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Jambi, data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil survey terhadap 10 pegawai menunjukkan 68,67% pegawai sangat setuju bahwa mereka terlibat dalam organisasi mencerminkan tingkat partisipasi yang cukup baik. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa memiliki keterikatan dengan tujuan dan aktivitas organisasi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa fakta diatas pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi menunjukkan keterlibatan yang signifikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pegawai aktif dalam berbagai proyek pengembangan infrastruktur transportasi, termasuk perbaikan jalan, pengaturan lalu

lintas, dan peningkatan layanan publik. Selain itu, pegawai ini juga berpartisipasi dalam kegiatan sosialisasi kepada masyarakat mengenai keselamatan berlalu lintas dan penggunaan transportasi umum yang efektif. Dengan komitmen yang tinggi, mereka berkontribusi dalam menciptakan sistem transportasi yang lebih aman dan efisien di Provinsi Jambi.

Berdasarkan uraian diatas mengenai keterlibatan karyawan, penulis masih merasa data sekunder yang sudah didapat masih kurang dijadikan sebagai landasan pelaksanaan, oleh karena itu dengan tujuan memperkuat penelitian maka penulis melakukan prasurvei terhadap Dinas Perhubungan Provinsi Jambi mengenai *Work Life Balance* yang dimana keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam keterlibatan karyawan dalam sebuah pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Keseimbangan yang baik membantu mengurangi stres dan burnout, sehingga karyawan dapat berkinerja lebih baik dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.

**Tabel 1.2 Prasurvei *Work Life Balance* di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi**

No	Pernyataan	STSS 1	STS 2	TS 3	N 4	S 5	SS 6	SSS 7
<b>Work Interference With Personal Life (WIWPL)</b>								
1	Saya merasa sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0	4	0	3	0	3	0
2	Ketika pulang kerja, saya merasa lelah untuk melakukan berbagai hal lain yang ingin saya lakukan	0	5	0	1	0	4	0
3	Pekerjaan membuat saya merasa sulit untuk mengelola kehidupan pribadi yang saya inginkan	0	5	0	2	0	3	0
<b>Personal Life Inteference With Work (PLIW)</b>								

4	Masalah pribadi seringkali menyebabkan saya merasa stres dan kelelahan saat bekerja	0	3	0	3	0	4	0
5	Masalah pribadi seringkali membuat saya terlambat atau absen dari pekerjaan.	2	7	0	1	0	0	0
6	Saya merasa sulit untuk menyelesaikan tugas pekerjaan karena pikiran saya terganggu oleh masalah pribadi	0	9	0	1	0	0	0
<b>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</b>								
7	Pekerjaan saya membantu saya membangun jaringan sosial yang kuat di luar pekerjaan	0	0	0	3	0	7	0
8	Pekerjaan saya memberikan saya fleksibilitas yang memungkinkan saya untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi	0	0	0	5	0	5	0
9	Pekerjaan saya membantu saya mengembangkan keterampilan yang berguna dalam kehidupan pribadi saya.	0	0	0	2	0	8	0
<b>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</b>								
10	Pekerjaan saya mendorong saya untuk terus belajar dan mengembangkan diri, yang pada akhirnya bermanfaat bagi kehidupan pribadi saya.	0	0	0	1	0	8	1
11	Pekerjaan saya memberi saya rasa tujuan dan kepuasan yang membuat saya merasa lebih bahagia secara keseluruhan.	0	0	0	1	0	8	1
12	Fleksibilitas yang diberikan oleh pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menyeimbangkan kehidupan	0	0	0	3	0	5	2

	kerja dan pribadi dengan baik.							
	Total	2	33	0	26	0	55	4
	Presentase	1,66%	27,5%	0%	21,66%	0%	45,83%	3,33%

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Jambi, data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa 45,83% pegawai memilih sangat setuju bahwa keseimbangan kehidupan kerja mereka belum seimbang yang dimana para pegawai masih menggunakan waktu pribadi mereka untuk menyelesaikan urusan kantor, seperti mengerjakan laporan, menghadiri pertemuan, bahkan membawa pekerjaan kantor ke rumah sehingga mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Hal ini sering kali terjadi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya dukungan dalam pengelolaan waktu, membuat mereka merasa harus terus-menerus terhubung dengan pekerjaan meskipun seharusnya mereka bisa menikmati waktu bersama keluarga atau beristirahat. Keadaan ini tidak hanya menambah beban kerja, tetapi juga dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas dalam jangka panjang.

Faktor lain yang mempengaruhi *Work Life Balance* adalah kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja (WLB) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena dapat mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Kepuasan kerja adalah syarat sebagaimana karyawan dapat menikmati hasil dari pekerjaan dan tentu dapat menghargainya guna dilaksanakan secara optimal. Kepuasan kerja ini adalah semangat serta rasa bahagia akan pekerjaan. Ada beberapa orang yang suka dan senang bekerja, bahkan ada yang menganggap bekerja itu sebagai bagian yang sangat penting dari kehidupan. Kepuasan kerja yaitu aktivitas dalam organisasi yang mayoritas dialami (Anwar 2017)

**Tabel 1. 3 Prasurevei Kepuasan Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi**

No	Pernyataan	STSS 1	STS 2	TS 3	N 4	S 5	SS 6	SSS 7
<b>PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>								
1	Apakah anda merasa nyaman bekerja di lingkungan kantor yang sekarang?	0	0	0	0	0	9	1
2	Apakah pekerjaan sesuai dengan minat dan passion anda?	0	4	0	2	0	4	0
3	Apakah anda mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas karena kurangnya kompetensi yang diperlukan?	0	3	0	1	0	6	0
<b>SUPERVISI</b>								
4	Kemampuan supervisor dalam menyampaikan informasi secara jelas, terbuka, dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan.	0	0	3	2	0	5	0
5	Atasan saya selalu memberikan dukungan ketika saya mengalami kesulitan	0	2	0	3	0	4	1
6	Supervisor saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan terbuka untuk mendengarkan.	0	0	0	1	0	7	2
<b>PROMOSI</b>								
7	Saya merasa ada banyak kesempatan	0	0	0	2	0	8	0

	untuk mendapatkan promosi jabatan di instansi ini							
8	Proses promosi jabatan di instansi ini transparan dan dapat diakses oleh semua karyawan	0	3	0	0	0	6	1
9	Instansi memberikan dukungan yang memadai untuk pengembangan karier saya.	0	0	0	2	0	6	2
<b>GAJI</b>								
10	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	0	0	0	3	0	7	0
11	Tunjangan yang saya terima dari instansi ini cukup untuk mendukung kebutuhan hidup saya	0	4	0	0	0	5	1
12	Saya puas dengan besaran kenaikan gaji yang saya terima dalam beberapa tahun terakhir	0	0	0	1	0	6	2
	Total	0	19	0	17	0	73	10
	Presentase	0%	15,96%	0%	14,28%	0%	61,34%	8,40%

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Jambi, data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa pegawai Sebanyak 61,34% pegawai menjawab sangat setuju adanya tingkat kepuasan puas di antara pegawai. Namun, meskipun sebagian besar merasa puas, masih terdapat sejumlah pegawai yang mengungkapkan ketidakpuasan, terutama terkait dengan aspek tunjangan, bonus, dan supervisi dari atasan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada kemajuan, masih ada area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan pengalaman

kerja secara keseluruhan dan memastikan semua pegawai merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka.

Penelitian Arisani (2022) yang mengatakan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin seimbang pekerjaan dengan kehidupan maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan semakin baik. Dan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari 2024 menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* dan juga Kepuasan kerja.

Mengacu pada data tersebut , penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian dengan focus pada **“Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dalam mempengaruhi Work Life balance terhadap Employee Engagement pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi”**

## 1.2 Rumusan masalah penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa employee engagement sudah baik tetapi work life balance belum seimbang. Pada data work life balance yang masih kurang seimbang dilihat dari survei awal yang dapat mengakibatkan stres, penurunan produktivitas, dan dampak negatif pada kesehatan mental serta hubungan pribadi. Meskipun banyak instansi menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, masih terdapat tantangan dalam mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan merasa tertekan untuk memenuhi tuntutan di kedua aspek tersebut.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong keterlibatan karyawan dan menciptakan work-life balance yang sehat. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi gaji, lingkungan kerja, maupun pengakuan atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam tugas dan tanggung jawab yang diemban. Keterlibatan ini, pada gilirannya, dapat menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, yang membantu meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan fleksibilitas dalam jam kerja dan dukungan dari manajemen, yang memungkinkan karyawan untuk lebih baik

mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan keterlibatan, tetapi juga berkontribusi pada keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan profesional dan pribadi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan efisien.

Dengan memahami interaksi ini, diharapkan dapat ditemukan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana WLB tidak hanya berdampak langsung pada keterlibatan karyawan, tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai mediator

Dengan latar belakang tersebut dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran *Employee Engagement* ,*Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi?
3. Bagaimana *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi?
4. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi?
5. Bagaimana *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan pokok dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Tujuan spesifik dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Gambaran *Work Life Balance* , *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi .

3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi .
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi .
5. Untuk Mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang didapatkan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi yang dapat menambah wawasan bagi pembaca yang dapat dijadikan sebagai landasan bagi penelitian lebih lanjut pada bidang sumber daya manusia. Mungkin ada topik penelitian yang selaras dengan topik yang akan diteliti oleh peneliti baru, jadi gagasan peneliti baru akan bersifat melengkapi. Serta diharapkan dapat memberi wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti, khususnya mengenai seberapa besar pengaruh *Work Life Balance terhadap Employee Engagement* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a) Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Jambi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, bahan evaluasi, dan pedoman perbaikan terkait tentang wawasan bagaimana *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan serta kepuasan kerja.

###### **b) Bagi Pegawai**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman kepada pegawai dapat lebih menghargai betapa pentingnya menjaga keseimbangan

kehidupan kerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi Dinas Perhubungan Provinsi Jambi untuk merancang program dalam mendukung kesejahteraan pegawai serta berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja mereka.

c) Bagi Lembaga atau Institusi Lain

Instansi dapat melakukan peningkatan pada program atau bagian yang belum mencapai optimalitasnya, sambil mempertahankan dan melanjutkan program-program yang telah terbukti berhasil.