



PERAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP *JOB SATISFACTION*

Wanda Novita¹

Program Studi Kewirausahaan, Institut Teknologi dan Bisnis Sabda Setia, Kalimantan Barat,
Indonesia

E-mail korespondensi : wanda.novita@itbss.ac.id

Beny²

Program Studi Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Sabda Setia, Kalimantan Barat,
Indonesia

E-mail korespondensi : beny.tamrin@itbss.ac.id

Alip Hanoky³

Program Studi Kewirausahaan, Institut Teknologi dan Bisnis Sabda Setia, Kalimantan Barat,
Indonesia

E-mail korespondensi : alip.hanoky@itbss.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara variabel *job crafting*, *perceived organizational support*, dan *work engagement* terhadap *job satisfaction* dengan menggunakan *work engagement* sebagai variabel pemediasinya. Penelitian ini dilakukan di direktorat penyehatan lingkungan, kementerian kesehatan republik Indonesia. Data diolah dari hasil penyebaran kuesioner melalui *google-form*, dan terkumpul sebanyak 127 responden, kemudian diolah menggunakan SEM-PLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job crafting*, *perceived organizational support*, dan *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *work engagement* juga berhasil memediasi tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini variabel *job satisfaction*. Dalam hal ini direktorat penyehatan lingkungan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dengan memberikan para pegawai ruang untuk mendesain ulang pekerjaannya. Dukungan organisasi juga terbukti sangat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam pekerjaannya melalui keseimbangan beban bekerja dan kehidupan diluar pekerjaannya. Hal juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai, hal ini dikarenakan seorang pegawai tidak akan merasakan kelelahan dalam bekerja, dan kepuasan bekerjanya akan semakin meningkat.

Kata kunci : sumber daya manusia, desain ulang pekerjaan, dukungan organisasi, keterikatan kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the relation between variable of job crafting, perceived organizational support, and work engagement on job satisfaction using work engagement as a mediator. This study was conducted in directorate of environmental health, ministry of health, republic of Indonesia. Furthermore, data for this study was collected by distributing questionnaires via google-form and collected as many as 127 respondents. Data was processed using SEM-PLS 3.0. The results of this study indicated that variable job crafting, perceived organizational support, and work-life balance have an effect on job satisfaction. Work engagement also successfully mediated each independent variable to dependent variable, in terms of job satisfaction. Directorate of environmental health can further increase their employee satisfaction by providing their job crafting, perceived organizational support have also shown to have greatly affect employee job satisfaction, work-life balance also shown to increase employee job satisfaction considering that employee will not be exhausted at work so that the job satisfaction will increase.

Keyword : Human resources management, job crafting, perceived-organizational support, work-life balance, job satisfaction

PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang diangkat menjadi aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki suatu jabatan tertentu dengan memenuhi kriteria tertentu (UU Republik Indonesia, 2014). Tiap pegawai negeri sipil membidangi bidang dan unit kerja yang ditempatkan padanya untuk berkolaborasi di dalam suatu birokrasi. Birokrasi sendiri memiliki arti sistem pemerintahan yang dijalankan oleh para pegawai yang berada di dalam pemerintahan, dan berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan. Birokrasi didalam pemerintahan memegang peranan penting dalam pembangunan suatu negara maupun organisasi didalamnya, sehingga birokrasi menjadi salah satu aspek penting di dalam pengaturan sumber daya manusia didalam suatu organisasi (Dwi Tanti et al., 2015). Birokrasi saat ini kebanyakan diidentikan dengan organisasi yang sangat gemuk dan berjenjang, pekerjaan yang tumpang tindih serta produktivitas yang rendah (Rohmadin, 2018). Hal ini pula lah yang terkadang membuat kualitas kerja pegawai menurun, birokrasi yang terlalu berbelit belit dan tidak mendukung pekerjaan pegawai, kebanyakan menghasilkan ketidaksesuaian harapan dan kenyataan yang ada.

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk pengembangan setiap organisasi (Sundiman, 2017). Untuk mendorong sumber daya manusia yang terbaik, organisasi perlu mengalokasikan tugas yang terbaik bagi tiap pegawainya, serta menumbuhkan kreativitas pegawai dengan membebaskan tiap pegawai untuk mendesain ulang pekerjaan mereka (Rajper et al., 2020). *Work-life balance* juga memegang peranan yang penting dalam kehidupan seorang pegawai, biasanya pegawai yang memiliki keseimbangan didalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan nya memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak merasakan keseimbangan tersebut (Žnidaršič et al., 2020) Berdasarkan penelitian sebelumnya, kepuasan kerja menjadi kunci utama untuk meningkatkan daya saing antar pegawai serta meningkatkan kemampuan dan keberlanjutan kinerja di dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pengalaman dan pengetahuan yang dirasakan seseorang di tempat mereka bekerja tak terkecuali pada pegawai negeri sipil (Fahlevi & Fahmi, 2021).



Upah, rekan kerja, supervisi atasan langsung juga memainkan elemen yang penting dalam mengukur kepuasan pegawai di dalam suatu organisasi. Selain itu organisasi harus dapat mendukung kemampuan pegawai mereka untuk dapat mendesain ulang pekerjaan mereka sendiri agar dapat memaksimalkan kinerja mereka (Monita et al., 2020). Direktorat penyehatan lingkungan mempunyai fungsi untuk melakukan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, evaluasi, dan pelaporan di bidang penyehatan lingkungan. (Kementrian Kesehatan, 2022). Pada umumnya pegawai di direktorat penyehatan lingkungan belum merasa puas dengan pekerjaannya, kondisi ini ditandai dengan menurunnya produktifitas dan capaian kinerja pegawai yang terindikasi pula ditenggarai oleh kurangnya dukungan dari organisasi, serta ketidakseimbangan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan. (Direktorat Jenderal P2P Kemenkes, 2021).

Dari penjabaran diatas, penelitian ini berfokus pada peran mediasi *work engagement* dalam meningkatkan *job satisfaction*. Analisis ini diharapkan memiliki dampak yang dapat meningkatkan *job satisfaction* dengan faktor *job crafting*, *perceived organizational support*, dan *work life-balance*. Pemberian kebebasan dan peningkatan kemampuan membebaskan pegawainya untuk mendesain pekerjaan mereka sesuai dengan kreatifitas yang mereka miliki sehingga dapat menghasilkan kepuasan dalam bekerja bagi para pegawainya.

KAJIAN LITERATUR

Penelitian ini mengacu pada teori *behavioral psychology*, dimana teori ini merupakan pengembangan dari teori *logical positivism* (Maag, 2014). *Behavioral psychology* menjelaskan mengenai perilaku manusia yang terjadi melalui rangsangan – rangsangan atau stimulus yang menimbulkan perilaku reaktif / respon dari seseorang. Teori ini menjadi dasar bagi seseorang untuk dapat memperhitungkan faktor faktor apa saja yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan mereka. Teori ini juga dapat menggambarkan kerangka kerja untuk memodelkan, menjelaskan, serta memprediksi perilaku sesuai dengan pengalaman dan persepsi yang dirasakan oleh seseorang (Kwon & Silva, 2020).

Pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement*

Job Crafting memiliki arti bahwa para pegawai memiliki kontrol tertentu terhadap pekerjaan mereka, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan sukacita dan kinerja yang lebih tinggi. (Sobaci & Polatci, 2020), sedangkan *work engagement* didefinisikan sebagai citra dan persepsi positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dirasakan oleh seorang pegawai. Perasaan ini ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan tinggi yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004:295). *Job crafting* telah terbukti meningkatkan *work engagement*, hal ini dikarenakan dengan adanya semangat untuk mendesain ulang pekerjaannya. seorang pegawai dapat mengontrol penuh pekerjaan yang mereka lakukan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta merasakan perasaan memiliki dan mencintai yang mendalam terhadap pekerjaannya, sehingga penghayatan terhadap pekerjaannya dapat tercipta (Bakker et al., 2012).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah hipotesa sebagai berikut:

H1a : Terdapat pengaruh antara *job crafting* terhadap *work engagement*

Pengaruh *job crafting* terhadap *job satisfaction*

Job crafting seringkali menjadi solusi yang efektif sebagai satu penentu ekektifitas kinerja seorang pegawai, hal ini karena kebanyakan pegawai belum mampu untuk mendesain ulang pekerjaan mereka, sehingga para pegawai tersebut belum dapat mengambil peran dalam membentuk pengalaman kerja yang menyenangkan sesuai dengan yang mereka inginkan



(Slemp & Vella-Brodrick, 2013). *Job Satisfaction* merupakan keadaan dimana seorang pegawai menunjukkan tingkat kepuasan menyeluruh terhadap situasi di dalam pekerjaannya (De Beer et al., 2016). *Job satisfaction* seringkali ditenggarai oleh keberhasilan seorang dalam mendesain ulang pekerjaannya, karena pegawai yang sudah berhasil melakukan hal tersebut cenderung me

rasakan kepuasan didalam pekerjaannya, dan berdampak lebih besar bagi organisasi dimana pegawai tersebut bernaung (Tims et al., 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah hipotesa sebagai berikut :

H1b : Terdapat pengaruh antara *job crafting* terhadap *job satisfaction*

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*

Perceived organizational support didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan seorang pegawai terhadap organisasi dimana dia bernaung, karena organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2015 : 47). *perceived organizational support* mengambil peranan yang tidak kalah penting didalam menumbuhkan *work engagement*, hal ini dikarenakan dengan adanya dukungan organisasi yang memadai akan menumbuhkan rasa keterikatan yang tinggi untuk dimiliki seorang pegawai. Pegawai yang merasakan dukungan dari organisasi dimana dia bernaung cenderung akan lebih mencintai pekerjaan nya, dan merasakan adanya keterlibatan yang mendalam antara dirinya dengan pekerjaannya (Sarianti et al., 2018). Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah hipotesa sebagai berikut :

H2a : Terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement*

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction*

Sebuah penelitian bertemakan “*a meta – analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research*” meninjau bermacam macam literatur terkait hubungan antara *perceived organizational support* menyatakan bahwa variable tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, selain itu peneliti lain mengumpulkan literature mulai tahun 2007 hingga 2014 untuk melihat perkembangan dari literature sebelumnya, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat 5 hal utama didalam organisasi yang dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support*, yaitu : *work engagement*, *job satisfaction*, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan *turnover intention* (Meisyara et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah hipotesa sebagai berikut :

H2b : Terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction*

Pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement*

Work-life balance juga mempengaruhi *work engagement* dalam organisasi dimana mereka bekerja (Berdakar and Pandita, 2014). Mempertahankan *work life balance* didalam suatu organisasi berarti menumbuhkan perasaan dihargai dan dihormati bagi seorang pegawai, serta meningkatkan keterlibatan individual para pegawai. Para pegawai yang memiliki *work-life balance* cenderung lebih merasa lebih puas dan memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya, serta memiliki banyak efek positif lainnya (Kar and Misra, 2013)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah hipotesa sebagai berikut :

H3a : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *work engagement*

Pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction*

Work-life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas lainnya diluar pekerjaan. Ketika seseorang belum bisa membagi waktu antara pekerjaan nya dengan kehidupan diluar pekerjaan nya maka orang tersebut akan merasa terbebani, dan tidak akan

memiliki kepuasan dalam bekerja, sehingga menghasilkan *output* kerja yang kurang maksimal. (Silaban & Margaretha, 2021). Oleh karena itu, banyak organisasi yang menawarkan program pemenuhan kebutuhan pegawainya dengan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Qodrizana (2018) menunjukan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini menjadi penting untuk menyeimbangkan tingkat kepuasan seorang pegawai, para pegawai yang memiliki *work-life balance* terbukti menjadi pegawai yang lebih menyenangkan pekerjaannya, dan menghasilkan karya yang lebih baik dibandingkan pegawai pegawai yang tidak memiliki *work-life balance* di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah hipotesa sebagai berikut :

H3b : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *job satisfaction*

Pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction*

Beberapa penelitian telah mengidentifikasi beberapa komponen dalam membentuk kepuasan kerja, serta menetapkan dampak apa saja yang dirasakan oleh seorang pegawai apabila dia merasakan adanya kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting dan krusial di hampir semua organisasi (Ali & Anwar, 2021). *Work engagement* juga menjadi salah satu komponen yang memengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja, penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Kadir, 2017 mendefinisikan bahwa *work engagement* memiliki hasil yang positif dalam menghasilkan kepuasan kerja seorang pegawai, dan dengan adanya rasa mencintai dan memiliki dari seorang pegawai kepada organisasi tempatnya bekerja menghasilkan bukan hanya kepuasan kerja bagi pegawai tersebut, namun juga menghasilkan produktivitas yang tinggi (Anwar & Qadir, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah hipotesa sebagai berikut :

H4 : Terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap *job satisfaction*

Peran mediasi dari *work engagement*

Seperti penjabaran diatas, kepuasan kerja memegang peranan yang penting di dalam kehidupan kerja seorang pegawai dan hal ini saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan, pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi, serta hasil kerja yang optimal. *Job crafting* juga telah terbukti menjadi salah satu aspek dalam meningkatkan kepuasan kerja. *Work engagement* juga menjadi salah satu aspek yang dapat pula meningkatkan kepuasan kerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasan Albana, pada tahun 2018, menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *job crafting* terhadap *job satisfaction*, penelitian ini juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job crafting* terhadap *job satisfaction* (Albana, 2018). *Perceived organizational support* juga memainkan peranan yang penting didalam menumbuhkan kepuasan kerja seorang pegawai, hal ini dikarenakan dukungan organisasi dapat memberikan efek rasa percaya dan pemikiran yang positif dari seorang pegawai kepada organisasi dan pimpinan mereka, dari adanya rasa kepercayaan dan persepsi positif tersebut juga dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarianti et al., dimana penelitian tersebut menguji mengenai peran mediasi dari *work engagement* antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction*, dimana hasilnya menunjukan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh seorang pegawai dapat meningkatkan keterikatan pada pekerjaan mereka, karena mereka merasa dihargai setiap kontribusinya serta organisasi akan membantu mereka apabila mereka merasakan kesulitan, hal tersebut juga meningkatkan keterikatan pegawai secara fisik, kognitif, dan emosional, mereka juga akan menikmati setiap pekerjaannya karena organisasi juga

menghargai pendapat yang mereka berikan. Keterikatan ini pula yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan seorang pegawai dalam bekerja (Sarianti et al., 2018).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah hipotesa sebagai berikut :

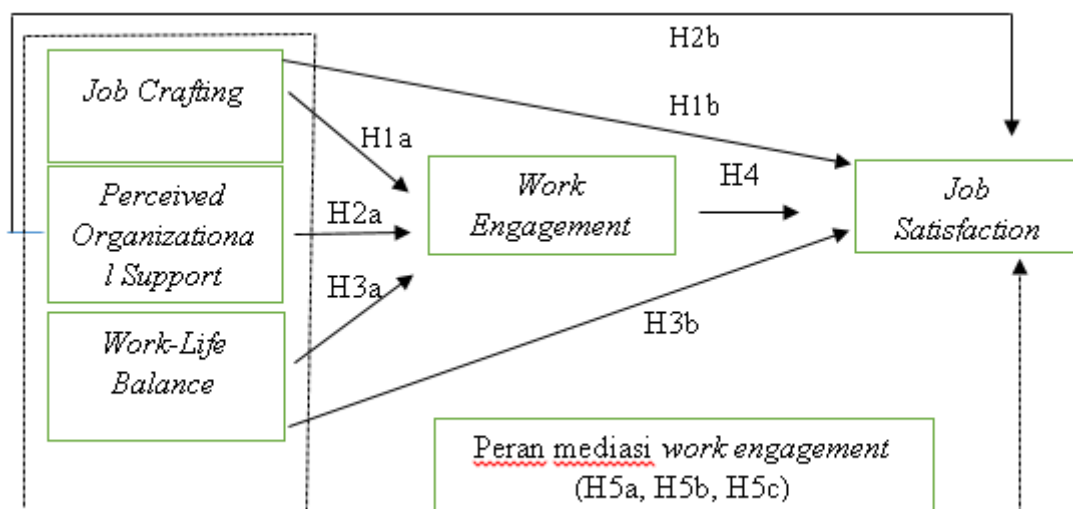
H5a : Terdapat peran mediasi *work engagement* antara *job crafting* terhadap *job satisfaction*

H5b : Terdapat peran mediasi *work engagement* antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction*

H5c : Terdapat peran mediasi *work engagement* antara *work-life balance* terhadap *job satisfaction*

Seluruh hipotesa yang terbentuk diatas, digambarkan dengan model dibawah ini

Gambar 1. Model penelitian



METODE PENELITIAN

Ukuran sampel dan teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan google form sebagai sarana pengumpulan datanya, pengumpulan data dilakukan dari bulan Juli hingga Agustus 2022, dimana penelitian ini berfokus hanya pada pegawai negeri sipil di direktorat penyehatan lingkungan, kementerian kesehatan republik indonesia. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *non probability sampling* dimana setiap elemen tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih (Showkat & Parveen, 2017a). Teknik *purposive sampling* digunakan agar lebih memudahkan peneliti menetapkan karakteristik responden yang akan diteliti (Showkat & Parveen, 2017b). Jumlah sample yang diteliti adalah sebanyak 127 orang, dimana semua sample yang ada telah memenuhi kriteria sebagai berikut : merupakan pegawai negeri sipil di dalam lingkungan direktorat penyehatan lingkungan, memiliki masa kerja sekurang kurangnya 2 (dua) tahun, belum pernah dipindahkan ke unit lain selama 2 (dua) tahun terakhir.

Pengukuran variabel

Penelitian ini menggunakan SEM –PLS sebagai alat pengolahan datanya, dimana SEM - PLS merupakan alat pengolahan data yang bersifat berulang / iteratif dengan memaksimalkan varian yang dijelaskan dari konstruksi endogin (Hair et al., 2014). Setiap variable pengukuran diukur menggunakan skala yang telah dikembangkan sebelumnya. *Job crafting* diukur menggunakan 10 item pertanyaan kuesioner yang dikembangkan oleh (Cheng & O-Yang,

PERAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP JOB SATISFACTION

© 2022 MSDJ: Management Sustainable Development Journal.

Karya ini terlisensi dibawah Creative Commons Attribution 4.0 International.



2018), sedangkan *perceived organizational support* diukur menggunakan 4 item pertanyaan kuesioner yang juga dikembangkan oleh (Cheng & O-Yang, 2018). *Work-life balance* diukur menggunakan 8 item pertanyaan kuesioner yang dikembangkan oleh (Jaharuddin & Zainol, 2019), sementara itu variable *work engagement* diukur menggunakan 8 item pertanyaan kuesioner yang dikembangkan oleh (Garg et al., 2018). *Job satisfaction* sebagai variable dependen diukur melalui 4 item pertanyaan yang juga dikembangkan oleh (Cheng & O-Yang, 2018). Seluruh item pertanyaan diukur menggunakan skala likert 5 poin yang di rangking mulai dari (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik demografik responden

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 68,50% responden berjenis kelamin wanita, sedangkan responden pria sebanyak 31,50%. Responden terbanyak merupakan pegawai negeri sipil yang berusia diantara usia 25 hingga 35 tahun yang berlatar belakang pendidikan S2 dengran masa kerja sekitar 5 sampai 10 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	N	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	40	31,50
	Perempuan	87	68,50
	Total	127	100
Usia	20-25 Tahun	2	1,57
	25 - 35 Tahun	36	28,35
	35 - 45 Tahun	30	23,62
	45 - 50 Tahun	28	22,05
	> 50 Tahun	31	24,41
	Total	127	100
Pendidikan	Diploma	13	10,24
	Sarjana	55	43,31
	Magister	58	45,67
	Lainnya	1	0,79
	Total	127	100
Masa Kerja	1-5 Tahun	20	15,75
	5-10 Tahun	49	38,58
	10-15 Tahun	25	19,69
	>15 Tahun	33	25,98
	Total	127	100

Sumber : Data diolah, 2022

Validitas dan Reliabilitas

Langkah pertama dalam pengolahan data menggunakan SEM-PLS adalah dengan menilai model pengukuran (*outer model*), yang meliputi evaluasi reliabilitas konstruk, reliabilitas indikator, validitas konvergen, serta validitas diskriminan. Reliabilitas konstruk

ditentukan dengan menggunakan *composite reliability* (CR) dan *Cronbach's alpha* (CA). Kriteria nya adalah dengan melihat CR suatu konstruk harus melebihi 0,7 untuk menunjukkan keandalan konstruk yang memadai. Hasil pengukuran yang ditabulasikan pada tabel dibawah ini, menunjukan bahwa nilai CR yang dimiliki lebih besar dari 0.7 serta mengkonfirmasi keandalan konstruk yang memadai. Reabilitas dinilai dengan melihat hasil CA, dengan kriteria CA harus melebihi angka 0,6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai CA dari semua faktor diterima. Validitas konvergen konstruk diperiksa menggunakan *Average Variance Extraction* (AVE), kriteria penerapan nya adalah dengan melihat nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50, sehingga semua konstruk memiliki AVE yang substansial dan mengkonfirmasi validitas konvergen nya. Nilai CA, CR, dan Ave ditampilkan pada table di bawah ini :

Tabel 2. Validitas dan Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Mean	SD	CA	DG Rho	CR	AVE	VIF
JC	10	0.000	1.000	0.671	0.863	0.766	0.656	1.243
PO	4	0.000	1.000	0.758	0.908	0.703	0.785	1.166
WLB	8	0.000	1.000	0.708	0.812	0.711	0.588	1.206
WE	8	0.000	1.000	0.794	0.875	0.870	0.532	1.282
JS	4	0.000	1.000	0.867	0.884	0.755	0.649	1.166

Sumber : Data diolah, 2022

Untuk penilaian validitas diskriminan diuji menggunakan tiga metode, yaitu : fornell dan lacker, cross-loading, dan rasio heterotrait – monotrait. Validitas diskriminan ditentukan dengan menilai beban silang pada indikator penelitian (Hair et al., 2014). Kriteria fornell-lacker digunakan untuk menilai validitas diskriminan dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE yang diekstraksi dari setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk. Metode HTMT digunakan untuk mengestimasi validitas diskriminan dari konstruk dengan menggunakan matriks *multitrait* dan *multimethod*, hasil pengujian fornell-lacker dan HTMT ditampilkan pada table 3, sedangkan hasil *cross-loading* disajikan pada table 4, nilai pengujian dibawah 0,90 menandakan validitas diskriminan yang memadai (Kline et al., 2012). Penelitian ini mengkonfirmasi validitas diskriminan konstruk karena semua nilai pemuat konstruk melebihi nilai konstruk lainnya, validitas diskriminan diperiksa dengan rasio fornell-lacker karena dapat mengidentifikasi hubungan yang kuat antara konstruksi untuk dapat memprediksi validitas diskriminan dari konstruksi

Tabel 3. Validitas diskriminan

Fornell-Larcker Criterion	JC	JS	PO	WE	WLB
<i>Job Crafting</i>	0.394				
<i>Job Satisfaction</i>	0.250	0.620			
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.219	0.325	0.623		
<i>Work Engagement</i>	0.267	0.070	0.062	0.481	

Work-Life Balance 0.224 0.257 0.177 - 0.350 0.387

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Job Crafting

Job Satisfaction 0.643

Perceived Organizational Support 0.667 0.576

Work Engagement 0.502 0.402 0.379

Work-Life Balance 0.692 0.601 0.422 0.562

Sumber : Data diolah,2022

Tabel 4. Cross Loading

Item Kuesioner	<i>Job Crafting</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Work-Life Balance</i>
JC1	0.361	0.058	0.160	0.018	0.086
JC10	0.164	0.010	0.126	0.091	0.001
JC2	0.105	0.076	0.095	0.017	0.028
JC3	0.684	0.239	0.251	0.083	0.187
JC4	0.396	0.168	0.135	0.025	0.148
JC5	0.687	0.131	0.118	0.196	0.196
JC6	0.129	0.014	0.144	0.098	0.051
JC7	0.480	0.093	0.044	0.192	0.107
JC8	0.157	0.000	0.014	0.122	0.013
JC9	0.134	0.036	0.185	0.117	0.114
JS1	0.122	0.748	0.282	0.050	0.236
JS2	0.231	0.411	0.076	0.036	0.086
JS3	0.131	0.520	0.153	0.091	0.071
JS4	0.177	0.735	0.240	0.060	0.189
POS1	0.026	0.142	0.575	0.017	0.198
POS2	0.081	0.103	0.457	0.043	0.057
POS3	0.288	0.256	0.692	0.053	0.125

POS4	0.081	0.250	0.731	0.057	0.086
WE1	0.169	0.088	0.092	0.623	0.154
WE2	0.009	0.122	0.066	0.133	0.059
WE3	0.067	0.011	0.001	0.368	0.038
WE4	0.182	0.001	0.172	0.624	0.118
WE5	0.003	0.094	0.050	0.152	0.085
WE6	0.198	0.148	0.134	0.560	0.315
WE7	0.087	0.023	0.058	0.482	0.198
WE8	0.095	0.095	0.043	0.594	0.147
WLB1	0.026	0.091	0.068	0.034	0.280
WLB2	0.135	0.235	0.217	0.289	0.845
WLB3	0.156	0.013	0.016	0.195	0.472
WLB4	0.136	0.037	0.082	0.046	0.230
WLB5	0.064	0.077	0.032	0.065	0.254
WLB6	0.004	0.078	0.022	0.040	0.130
WLB7	0.081	0.088	0.059	0.170	0.507
WLB8	0.191	0.211	0.099	0.015	0.624

Sumber : data diolah, 2022

Path Analyst

Tabel 5. Hasil pengujian *path analyst*

Hipotesa	Path	Beta	t	p	R ²	F ²	Keputusan
H1a	JC > WE	0.158	2.257	0.016		0.060	Berpengaruh
H1b	JC > JS	0.231	2.009	0.019	JS = 0,669	0.026	Berpengaruh
H2a	PO > WE	0.257	2.396	0.017		0.033	Berpengaruh
H2b	PO > JS	0.270	1.985	0.028		0.072	Berpengaruh
H3a	WLB > WE	0.245	2.094	0.018	WE =	0.124	Berpengaruh
H3b	WLB > JS	0.283	1.993	0.030	0,687	0.034	Berpengaruh
H4	WE > JS	0.328	2.216	0.020		0.000	Berpengaruh

Efek Mediasi

H5a	JC > WE > JS	0.264	1.985	0.025	0.017	Berpengaruh
H5b	PO > WE > JS	0.296	2.085	0.019	0.020	Berpengaruh
H5c	WLB > WE > JS	0.197	2.627	0.001	0.012	Berpengaruh

Sumber : data diolah, 2022

Pembahasan

Hasil pengukuran model struktural yang ditabulasikan pada table 5, menyatakan bahwa hubungan klausul antara variabel *job crafting* dan *work engagement* (H1a) signifikan secara statistik, dimana (JC-> WE, B = 0,158, t-value = 2.257, signifikansi, p = 0,016). Pengujian yang dilakukan antara *job crafting* dan *job satisfaction* menunjukkan hasil yang signifikan, dimana (JC -> JS, B = 0.231, t-value = 2.009, signifikansi, p = 0,019), hal ini juga mendukung hipotesa H1b. Pengujian *perceived organizational support* terhadap *work engagement* menunjukkan hasil yang signifikan dengan konfirmasi statistik (PO -> WE, B = 0.257, t-value = 2.396, signifikansi, p = 0.017), hal ini mendukung hipotesa H2a. Pengujian antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* juga mendapatkan hasil yang signifikan secara statistik, dimana (PO -> JS, B = 0.27, t-value = 1.985, signifikansi, p = 0.028), hal ini juga mengkonfirmasi hipotesa H2b. Pengujian hubungan antara *work-life balance* dengan *work engagement* juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan konfirmasi statistik (WLB -> WE, B = 0.245, t-value = 2.094, signifikansi, p = 0.018), dengan demikian maka hipotesa H3a diterima. Hal serupa juga diperoleh pada pengujian hipotesa H3b dimana *work-life balance* signifikan terhadap *job satisfaction* dengan konfirmasi statistik (WLB -> JS, B = 0.283, t-value = 1.993, signifikansi, p = 0.030). Variabel *work engagement* juga menunjukkan hasil yang signifikan terhadap *job satisfaction* dengan konfirmasi statistik (WE -> JS, B = 0.328, t-value = 2.216, signifikansi, p = 0.020). Efek mediasi menunjukkan adanya hubungan antara *job crafting* yang dimediasi oleh *work engagement* WE ($\beta = 0,264$, p = 0,025), dimana hal ini memberikan dukungan untuk menerima hipotesa H5a yang diusulkan, hipotesa H5b juga terkonfirmasi karena hubungan antara *perceived organizational support* dan *job satisfaction* yang sebagian dimediasi oleh *work engagement* ($\beta = 0,296$, p = 0,019), selanjutnya hubungan antara *work-life balance* dengan *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work engagement* ($\beta = 0,197$, p = 0.001) berpengaruh signifikan sehingga hipotesa H5c diterima.

Implikasi manajerial

Temuan dari penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat efek yang signifikan antar tiap variabel, dimana *job satisfaction* dapat ditingkatkan dengan adanya *work engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Qadir (2017) dimana makin mencintai seorang pegawai terhadap pekerjaannya, maka makin tercipta adanya kepuasan dalam bekerja orang tersebut. Dukungan organisasi juga terbukti menambah kepuasan seseorang dalam bekerja, hal ini juga terkonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh (Meisyara et al., 2021). Para pemangku kepentingan seharusnya memberikan kebijakan dan arahan yang mendukung terciptanya kepuasan dalam bekerja, kebebasan dalam melakukan pekerjaan juga dapat menjadi pertimbangan yang dapat diimplementasikan di dalam suatu organisasi karena dengan adanya kegiatan tersebut, terbukti pula dapat meningkatkan adanya kepuasan dalam bekerja, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tims et al.,

2013). Adanya keseimbangan dalam pekerjaan dan dunia diluar pekerjaan juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan adanya kepuasan dalam bekerja, pemangku kepentingan seharusnya memperhatikan hal tersebut agar setiap karyawan tidak merasa terbebani, dan kepuasan kerja dapat tercipta.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sesuai dengan teori dari penelitian penelitian sebelumnya, penelitian ini mengusulkan pengaruh mediasi *work engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai negeri di lingkungan direktorat penyehatan lingkungan, kementerian kesehatan republik indonesia. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan adanya faktor-faktor menarik yang menjadi aspek dalam membentuk kepuasan kerja. Pegawai dapat merasakan kepuasan dalam bekerja ketika mereka dapat memiliki kontrol didalam pekerjaan nya , selanjutnya data dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasakan adanya kepuasan dalam bekerja ketika organisasi dimana mereka bekerja memberikan dukungan yang supportive kepada para pegawainya. *Work-life balance* juga menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan adanya kepuasan dalam bekerja, semakin organisasi memberikan keseimbangan bagi pegawai nya baik pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan nya, semakin merasa puas pegawai tersebut dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja memediasi setiap variable penelitian terhadap kepuasan kerja seorang pegawai, semakin seorang pegawai merasakan adanya keterikatan dengan pekerjaan nya, semakin terciptanya kepuasan kerja dari pegawai tersebut.

Saran

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya adalah : 1) Variabel penelitian hanya terbatas pada *job crafting*, *perceived organizational support*, *work-life balance*, *work engagement*, dimana masih terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai, sehingga sangat disarankan untuk dapat meneliti variabel lain selain diatas, 2) Objek dari penelitian ini terbatas hanya pada pegawai negeri sipil yang bekerja pada direktorat penyehatan lingkungan, kementerian kesehatan republik Indonesia dengan sampel penelitian yang cenderung kecil, sehingga tidak menggambarkan situasi pada pegawai negeri sipil secara umum. Berdasarkan penjabaran diatas, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang disebutkan dengan menambahkan atau menelaah lebih jauh variabel lainnya secara lebih jauh agar dapat menggambarkan situasi umum secara lebih akurat.

REFERENSI :

- Albana, H. (2018). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210–219.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Work Engagement: How Does Employee Work Engagement influence Employee Satisfaction? *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 10–21.
- Anwar, K., & Qadir, G. H. (2017). A Study of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction in Private Companies in Kurdistan. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 3(12), 1102–1110.
- Cheng, J. C., & O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72(January), 78–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>



- De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400–412.
- Direktorat Jenderal P2P Kemenkes. (2021). *Laporan Kinerja 2021 Badan P2Sdm*. <http://bit.ly/LKJBadanP2SDMKLHK2021>
- Dwi Tanti, E., Zauhar, S., & Rochmah, S. (2015). Studi pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pasuruan. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 16–21.
- Fahlevi, M., & Fahmi, K. (2021). *The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance Quality Management Strategies View project HR Management View project*. February. www.solidstatetechnology.us
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kementrian Kesehatan. (2022). *Permenkes RI Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan*.
- Kline, E., Wilson, C., Ereshefsky, S., Tsuji, T., Schiffman, J., Pitts, S., & Reeves, G. (2012). Convergent and discriminant validity of attenuated psychosis screening tools. *Schizophrenia Research*, 134(1), 49–53.
- Kwon, H. R., & Silva, E. A. (2020). Mapping the Landscape of Behavioral Theories: Systematic Literature Review. *Journal of Planning Literature*, 35(2), 161–179.
- Maag, J. W. (2014). Persistent issues in behavioral theory and practice. *The SAGE Handbook of Special Education: Two Volume Set, Second Edition, January*, 281–298. <https://doi.org/10.4135/9781446282236.n19>
- Meisyara, S. L., Saragih, F. D., & Nugroho, B. Y. (2021). The Influence of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction with Employee Engagement as a Mediating Variable: Study on State Civil Apparatus (ASN) at Secretariat of Presidential Advisory Council. *Proceedings of the 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020)*, 535, 571–577. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210304.128>
- Monita, Y., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Syiah Kuala, U., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D. (2020). Pengaruh Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Perta Arun Gas (Pag) Lhokseumawe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen terakreditasi peringkat*, 4(3), 517–529.
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2020). The impact of person job fit and person organization fit on employee job performance: A study among employees of services sector. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 1, 13. <https://doi.org/10.34091/jass.13.1.05>
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.
- Rohmadin, S. (2018). Reformasi Birokrasi Pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(1), 75–96.
- Sarianti, R., Fitria, Y., & Nazara, E. V. (2018). Identifikasi pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 7(1), 24–32.



- Showkat, N., & Parveen, H. (2017a). *Quadrant-I (e-Text)*. July.
- Showkat, N., & Parveen, H. (2017b). *Quadrant-I (e-Text)*. August.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18–26.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126–146.
- SOBACI, F., & POLATCI, S. (2020). the Effect of Job Crafting on Job Satisfaction: a Research on Teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 12(1), 49–56.
- Sundiman, D. (2017). Human Resource Management in the Enhancement Processes of Knowledge Management. *Binus Business Review*, 8(3), 167.
<https://doi.org/10.21512/bbr.v8i3.3708>
- Žnidaršič, J., Vukovič, G., & Marič, M. (2020). the Relationship Between Work-Life Balance and Job Engagement: Life Satisfaction As a Moderator. *Proceedings of FEB Zagreb ...*, November. <https://search.proquest.com/openview/148e199e2a365c600f7577c648c7fe3a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4910610>

