



---

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP  
KINERJA AMIL (STUDI PADA LAZNAS BAITUL MAAL  
HIDAYATULLAH JAKARTA)**

**Humaini 1<sup>1\*</sup>, Rachman Upe 2<sup>2</sup>, Abbas Thaha 3<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup> STIE Ganesha Jakarta

<sup>\*</sup> **Corresponding Author**

*Received: 10 March 2024*

*Revised: 15 April 2024*

*Accepted: 07 May 2024*

*Published online:*

---

**Abstract**

One of the keys to the change and progress of philanthropic institutions lies in human resources and digital infrastructure based on technology. This research intends to look at the impact of *Work-life Balance* and *work engagement* on Job Satisfaction and its implications on Amil's performance. This scientific work uses a quantitative approach, this research was carried out on all amil with a sample of 52 amil using the Slovin formula. The sampling method uses a probability sampling approach with *the Simple Random Sampling* technique. The analysis technique of this study uses *Partial Least Square (PLS)* and the F SPSS test. From the results of the hypothesis test, it is known that 1. *Work-life balance* has a positive and significant effect on job satisfaction. Second, *Work Engagement* has a positive and significant influence on job satisfaction. 3 *Work-life balance* and *work engagement* together affect job satisfaction. The 4th *Work-life Balance* has a positive and significant effect on performance. 5. *Work engagement* has a positive and significant effect on Performance. 6 Job satisfaction affects the performance of the amil. 7. *Work life balance, work engagement* affects performance simultaneously through job satisfaction. This research can be used as a reference to improve and maintain work-life balance, work engagement, job satisfaction, and performance.

**Keywords:**

*Work Life Balance; Work Engagement; Job Satisfaction; Amil Performance..*

---

## **PENDAHULUAN**

Kemajuan dan perkembangan teknologi di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, telah mengubah secara dramatis sebagian besar cara kerja di industri dan instansi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa transformasi digital telah memberikan dampak yang cukup besar bagi masyarakat dan juga terus berkembang dalam meningkatkan perekonomian Indonesia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat menghasilkan potensi keuntungan bisnis yang belum pernah terlihat sebelumnya. Apalagi saat ini globalisasi telah memasuki era baru yaitu revolusi industri 4.0 menuju society 5.0 dimana semua teknologi adalah bagian dari manusia itu sendiri, internet tidak hanya digunakan untuk berbagi informasi tetapi juga kebutuhan financial dan menjalani kehidupan.

Perubahan mendesak yang perlu dilakukan adalah peningkatan kapasitas atau kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan komentar Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto (Kemenperin, 2018). Kunci perubahan dan kemajuan bisnis terletak pada sumber daya manusia dan infrastruktur digital, yang didukung oleh teknologi. Peningkatan kualitas terutama dalam hal pengetahuan menjadi penting karena akan mempengaruhi produktivitas yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi bisnis.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien melalui kebijakan atau program SDM yang lebih baik dalam organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat yang dicapai oleh seseorang secara umum dalam kurun waktu tertentu ketika melaksanakan tugas dengan berbagai kapasitas, seperti standar kerja, tujuan atau sasaran, atau kriteria. telah ditentukan sebelumnya dan disepakati oleh kedua belah pihak (Rivai dan Basri, 2005 halaman 50). Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan suatu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

Kepuasan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu ungkapan rasa sayang karyawan terhadap pekerjaannya, hal itu merupakan bentuk respon karyawan untuk pekerjaannya. Dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perasaan masyarakat terhadap pekerjaannya. Sikap yang baik terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja (Armstrong dan Taylor, 2014:177).

Organisasi harus berusaha untuk menjaga kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tidak lepas dari *work-life balance*. Penerapan *work-life balance* pada perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Lazar et al., Pangemanan, Pio dan Tumbel, 2017:2). Keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi di mana kehidupan pribadi dan profesional dapat membuat individu lebih efektif dalam peran yang mereka

lakukan (Fisher, 2001).

Ketika mencoba untuk mencapai keseimbangan, karyawan menghadapi berbagai tekanan seperti ekspektasi peran, persyaratan pekerjaan, tim dan norma organisasi (Crumpton dan Lyolette, 2006; Kort., 2016). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan ketidakhadiran, ketidakpuasan, dan produktivitas yang rendah (Edwards & Rothbard, 2000; Kort, 2016).

Istilah *work engagement* atau dalam beberapa penelitian biasa disebut dengan *job engagement* merupakan salah satu elemen kunci yang dibutuhkan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja para anggotanya. Schaufeli dan Bakker (2008) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan mental dan kepuasan yang positif, berhubungan dengan pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi dan perhatian. Vitalitas dapat ditandai dengan energi yang tinggi dan ketekunan yang disertai dengan perasaan gembira, kemauan untuk menggunakan tenaga secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan, ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

Baitul Maal Hidayatullah (BMH) merupakan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) bergerak dalam bidang pengelolaan dana zakat, infak, sedekah, hibah serta dana kemanusiaan lainnya. Fatwa MUI Nomor : 8 Tahun 2011 Tentang 'Amil Zakat adalah seseorang atau sekelompok orang yang dibentuk oleh masyarakat dan disahkan oleh Pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat. BMH juga telah hadir di 34 kantor perwakilan serta 85 kantor gerai diseluruh Indonesia. Lembaga zakat berbasis organisasi massa atau organisasi masyarakat (ORMAS) sumber daya manusianya mayoritas didukung dari program beasiswa da'i sarjana yang di biayai oleh lembaga tersebut dan juga melakukan rekrutmen Amil terbuka untuk umum.

Sebagian amilnya ada yang tidak berlangsung lama ketika berkerja dilembaga tersebut. Sedangkan amil yang ada saat ini keinginannya ada yang belum terpenuhi seperti kurangnya fasilitas, kesejahteraan, regulasi, penempatan posisi jabatan yang tidak sesuai kopetensi, target yang belum tercapai dan ketidak sinkronan antar devisi sehinga kinerja amil belum optimal dan setabil dilembaga.

Penelitian mengenai *work life balance* dan *work engagement* sudah banyak dilakukan di Indonesia tetapi masih terbatas di Lembaga Amil Zakat Nasional. Seiring belum optimalnya kinerja amil di BMH, kemungkinan pada salah satu variabel *work life balance* atau keseimbangan kepuasan mengalami penurunan. Sehingga, peneliti tertarik untuk mengetahui praktik-praktik dari variabel-variabel tersebut khususnya pada BMH Jakarta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji "Pengaruh *work life balace* dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja Implikasinya terhadap kinerja Amil (Studi pada Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Jakarta"

## Tinjauan Pustaka

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual (*prestasi kerja* atau *prestasi nyata* yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan ukuran kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### Pengukuran Kinerja

Sejalan Bernardin dan Russell (1993:383), terdapat beberapa kriteria pengukuran kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu sejauh mana suatu proses atau hasil melakukan aktivitas mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi, misalnya jumlah rupee, jumlah unit, jumlah siklus operasi yang dilakukan.
- c. Timeliness, yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dengan mempertimbangkan koordinasi keluaran lain dan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain.
- d. Profitabilitas, khususnya sejauh mana sumber daya (manusia, keuangan, teknologi, dan fisik oleh organisasi) digunakan untuk mencapai hasil terbaik atau mengurangi kerugian per unit penggunaan sumber daya. asli.
- e. Kebutuhan akan seorang supervisor adalah sejauh mana seorang pegawai dapat menjalankan suatu fungsi tanpa pengawasan seorang supervisor agar terhindar dari perbuatan-perbuatan yang tidak diinginkan.
- f. Bandingkan dengan *Interpersonal Impact*, yaitu sejauh mana pegawai atau pegawai menjaga harga diri, reputasi yang baik, dan kerjasama antar rekan kerja dan bawahan

### Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa, kepuasan adalah rasa lega, senang tak ada yang harus disalahkan (Daryanto, 1997). Sedangkan Menurut Sunyoto (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan personalitas setiap individu yang berbeda-beda antar individu sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada setiap individu.

Menurut Luthans (2011:142), kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri, Sejahtera mana pekerjaan memberi individu tugas-tugas yang bermakna,

kesempatan belajar, dan kesempatan untuk bertanggung jawab.

b. Membayar gaji. Besarnya kompensasi finansial yang diterima dan besarnya dianggap setara dengan yang diterima anggota organisasi lainnya. versus Peluang Kemajuan (peluang promosi). Peluang untuk pertumbuhan dalam organisasi.

c. Pengawasan (pemantauan). Kemampuan supervisor untuk memberikan dukungan teknis dan perilaku.

d. Rekan kerja (kolega). Sejauh mana rekan kerja kompeten secara teknis dan mendukung secara sosial

### *Work Life Balance*

Hudson (2005) menjelaskan keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan atau kesesuaian antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Lockett, 2008 (dalam Sarikit, 2017) menjelaskan pengertian *work-life balance* sebagai kebutuhan individu untuk dapat mencapai dan mempertahankan *work-life balance* dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian untuk mengukur tingkat *work-life balance* di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Jakarta, menurut Hudson (2005:3), ada tiga aspek yang digunakan untuk mengukur pekerjaan. keseimbangan hidup yaitu:

a) Keseimbangan waktu. Hal-hal yang berkaitan dengan alokasi waktu untuk bekerja dan memiliki kegiatan diluar jamkerja.

b) Keseimbangan keterlibatan. Tingkat keterlibatan psikologis di tempat kerja atau di luar pekerjaan.

c). Keseimbangan kepuasan. Terdapat hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan hal-hal diluar pekerjaan.

### *Work Engagement*

Maslach dan Leiter (1997) menggambarkan *work engagement* sebagai energi, komitmen, dan efisiensi, yang dipandang sebagai kebalikan langsung dari tiga dimensi kelelahan, sinisme, dan berkurangnya efektivitas profesional dari kelelahan. Berfokus *work engagement* berarti berfokus pada energi, partisipasi, dan kinerja yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan mereka. Berfokus pada partisipasi di tempat kerja menciptakan organisasi yang lebih efektif.

Hampir semua peneliti menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk mengukur keterlibatan kerja. Alat pengukuran ini dikembangkan. Menurut Schaufel dan Bakker (2004), keterikatan kerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Vitalitas (semangat)

**Humaini.** PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA AMIL (STUDI PADA LAZNAS BAITUL MAAL HIDAYATULLAH JAKARTA)

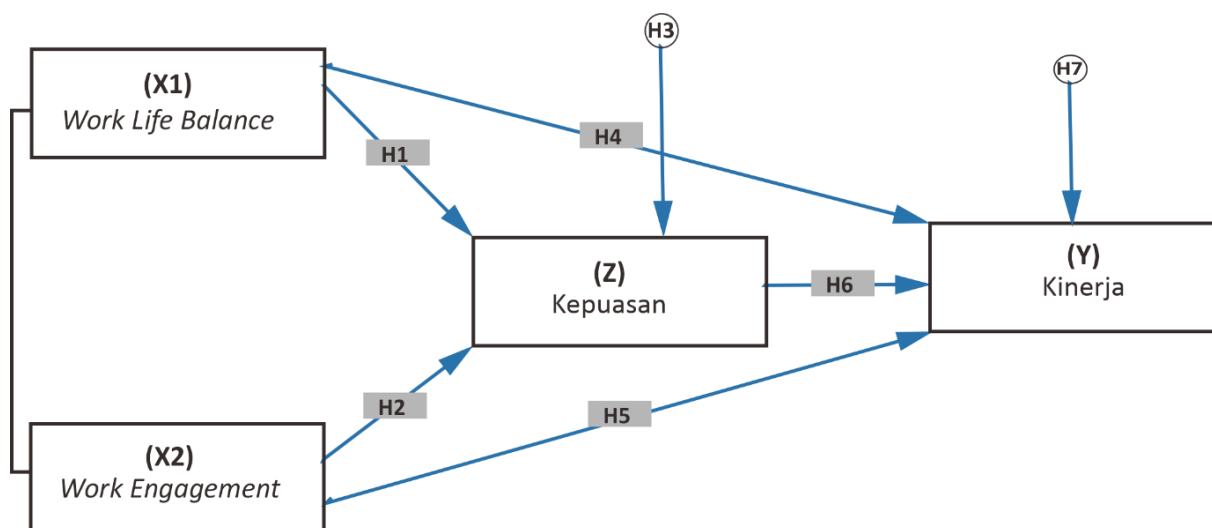
Vitalitas diartikan sebagai tingkat energi yang tinggi dan ketahanan, kemauan untuk berinvestasi dalam pekerjaan, tekad dan tidak mudah lelah.

b. Komitmen

Komitmen kuat yang ditandai dengan semangat dan rasa bangga serta inspirasi.

c. Penghayatan

Penghayatan diartikan sebagai keadaan dimana pekerja tenggelam seluruhnya (kesulitan memisahkan pekerja dari pekerjaan).



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

**METODE**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sarana untuk menguji teori yang obyektif dengan memperhatikan hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur, biasanya pada instrumen, sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Menurut Ramdhan, 2021:6 dalam bukunya metode penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika atau komputerisasi.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh amil dengan sampel berjumlah 52 amil dengan menggunakan rumus Slovin. Metode pengambilannya menggunakan pendekatan probability sampling dengan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik analisis penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan uji F SPSS. Teknik analisis penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan uji F SPSS.

Variabel Penelitian

Penelitian ini mencakup empat variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (Independent), satu variabel terikat (dependent) dan satu variabel antara (intervening). Adapun variabel bebas yang dimaksud adalah Work Life Balance (X1), dan Work Engagement (X2) sedangkan yang dimaksud dengan variabel terikatnya adalah terhadap Kinerja Amil (Y) dan yang dimaksud variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

#### Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap pertama dalam evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model). Dalam PLS-SEM tahapan ini dikenal dengan uji validitas konstruk. Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Menurut Jogiyanto (2011:70), korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

#### Model Struktural (Inner Model)

Tahap kedua dalam evaluasi model adalah evaluasi model struktural (inner model). Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural (inner model) yaitu nilai R-Square dan Signifikansi. Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Jogiyanto, 2011:72). Nilai R-Square 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015:82). Selanjutnya, kriteria penilaian model struktural (inner model) yang kedua adalah signifikansi. Nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%), (Ghozali & Latan, 2015:85).

#### Uji F Simultan

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai  $Sig > 0,05$ . maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertempat di kantor LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Pusat yang beralamat di Kalibata Office Park Jalan Raya Pasar Minggu No.21 No. Blok H RT.5, RT.1/RW.8, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Tabel 1 Karakteristik Responden

o	Karakteristik	Frekuensi	Presentas
	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	52	100%

**Humaini.** PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA AMIL (STUDI PADA LAZNAS BAITUL MAAL HIDAYATULLAH JAKARTA)

	Perempuan	0	0%
<b>Usia</b>			
	< 25	11	21,2%
	26-35	17	32,7%
	36-45	15	28,8%
	> 45	9	17,3%
<b>Pendidikan</b>			
	SMA	4	7,7%
	Diploma (D3)	3	5,8%
	Sarjana (S1/S2)	45	86,5%
	1-5 tahun	17	32,7%
<b>Masa Kerja</b>			
	6-10 tahun	18	34,6%
	11-15 tahun	12	23,1%
	>16 tahun	5	9,6%

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin dengan jumlah amil 52 adalah semua laki-laki. Usia dari 52 responden penelitian ini yang berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 11 orang atau 21,1% persen, yang berumur 26-35 tahun berjumlah 17 orang atau 32,7%, yang berumur 36-45 tahun berjumlah 15 orang atau 28,8%, dan yang berusia lebih dari <45 tahun berjumlah 9 orang atau 17,3%. Pendidikan terakhir SMA berjumlah 4 orang atau 7,7%, Diploma (D3) berjumlah 3 orang atau 5,8%, Sarjana (S1/S2) berjumlah 45 orang atau 86,5%. masa kerja 1-5 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 32.7%, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 34,6% dan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 23,1% dan masa kerjalebih dari 16 tahun dengan persentase 9.6%. Sehingga dapat dilihat responden masa kerja 6-10 tahun mendominasi berjumlah 18 orang dengan persentase 34,6%.

Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis digunakan untuk membuktikan penelitian diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut: Pengaruh *Work Life Balance*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (OSTDEV)	P Values
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	0,126	0,126	0,045	2,820	0,005
<i>Work Engagement</i> -> Kepuasan Kerja	0,892	0,891	0,038	23,738	0,000
<i>Work Life Balance</i> -> Kinerja Amil	0,055	0,054	0,020	2,699	0,007
<i>Work Engagement</i> -> Kinerja Amil	0,639	0,640	0,062	10,282	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Amil	0,323	0,322	0,069	4,708	0,000

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel terdapat pengaruh positif signifikan variabel *Work Life Balance* -> Kepuasan Kerja, dikarenakan nilai T-statistik sebesar  $2,820 > 1,96$ , nilai P-value sebesar  $0,005 < 0,05$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis keempat dinyatakan terbukti.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel terdapat pengaruh positif signifikan variabel *Work Engagement* -> Kepuasan Kerja, menunjukkan nilai T-statistik sebesar  $23,738 > 1,96$ , nilai P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga hipotesis kedua dinyatakan terbukti.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Amil

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel Terdapat pengaruh positif signifikan variabel *Work Life Balance* -> *Kinerja Amil*, nilai T-statistik sebesar  $2,699 > 1,96$ , nilai P-value sebesar  $0,007 < 0,05$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis kelima dinyatakan terbukti.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Amil

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel terdapat pengaruh positif signifikan variabel *Work Engagement* -> *Kinerja*, menunjukkan nilai T-statistik sebesar  $10,282 > 1,96$  dan nilai P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja amil

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai original sampel terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja -> *Kinerja amil*, menunjukkan nilai T-statistik sebesar  $4,704 > 1,96$ , nilai P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima dan hipotesis pertama dinyatakan terbukti.

Pengaruh Secara Simultan

Pengaruh *Work life balance* dan *work engagement* terhadap Kepuasan kerja

Tabel 4.22 Uji Simultan X1 dan X2 ke Z

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.490	2	58.745	13.670	.000 <sup>b</sup>
	Residual	210.568	49	4.297		
	Total	328.058	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work Engagement*, *Work Life Balance*

Sumber: data primer diolah (2023)

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS versi 27 yang tertera pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 13,670 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,79 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat  $df_1 = k-1$  ( $3-1$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $52-3=49$ ) pada taraf signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa F hitung ( $13,670 > 2,79$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dapat dikatakan *Work life balance* (X1) dan

**Humaini.** PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT TERHADAP* KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA AMIL (STUDI PADA LAZNAS BAITUL MAAL HIDAYATULLAH JAKARTA)

*Work engagement* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Pengaruh *Work life balance* dan *work engagement* dan Kinerja terhadap Kepuasan kerja  
Tabel 4.22 Uji Simultan X1, X2 dan Y ke Z  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	Regre	108.971	3	36.324	17.981	.000 <sup>b</sup>
Residual	Resid	880.089	48	18.335		
Total	Total	989.059	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Work Engagement*, *Work Life Balance*

Sumber: data primer diolah (2023)

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS versi 27 yang tertera pada tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 17,981 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,79 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat  $df_1 = k-1$  (4-1) dan  $df_2 = n-k$  (52-4=48) pada taraf signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa F hitung (17,981) > F tabel (2.57) dan nilai sig 0,000 < 0,05, yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima atau dapat dikatakan *Work life balance* (X1), *work engagement* (X2) dan Kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Keterbatasan Hasil Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya di satu wilayah dengan jumlah 52 responden, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya secara nasional.
2. Variabel dalam penelitian ini baru 4 yang digunakan yaitu kinerja, kepuasan, *Work Engagement*, dan *Work life balance* dengan 32 indikator. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja masih banyak yang belum digunakan seperti loyalitas, lingkungan kerja, komitmen, kepribadian, Kemampuan dan keahlian, Person organization Fit dll.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik penelitian ini adalah Ho ditolak, Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh *work life balace* dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja dan Implikasinya terhadap kinerja Amil LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Jakarta. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis peneliti dapat menyimpulkan meliputi 7 hal diantaranya sebagai berikut, *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan Kerja amil BMH Jakarta. *Work Engagement* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan amil BMH Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat keterlibatan kerja amil maka berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan amil. *Work Engagement* dan *Work engagement* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Amil BMH Jakarta. *Work Engagement* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja amil BMH Jakarta. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja amil BMH Jakarta., dan *Work life balance*, *work*

*engagement* dan Kinerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja amil memiliki dampak terhadap peningkatan Kinerja dalam tugas yang dilakukan oleh amil. *Work life balance* memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja dalam tugas yang diamanahkan kepada seorang amil. Jika seorang amil dapat menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaannya, maka pekerjaan tidak dapat mengganggu kehidupan pribadi individu dan begitupun sebaliknya, sehingga individu akan mudah untuk mencapai keterikatan dalam pekerjaannya (*work engagement*). Hal tersebut memberikan dampak pada kinerja amil yaitu akan meningkatkan performa kerja, dimana individu akan merasa bersemangat dan antusias saat bekerja, merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan tetap tekun bekerja meskipun mengalami kesulitan atau kendala. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Jakarta agar dapat memprioritaskan fasilitas yang dapat menunjang keseimbangan hidup kerja amil dalam memenuhi kebutuhan keluarga dan libatkan amil dalam mengambil keputusan lembaga sehingga amil akan merasa terikat dengan pekerjaannya dan memberikan performa kerja yang baik. Peneliti memberikan saran-saran yang sebagai berikut kepada peneliti selanjutnya disarankan agar partisipan dan jangkauan penelitian diperluas wilayahnya dengan jumlah responden yang lebih banyak secara nasional di 34 provinsi serta 85 kantor perwakilan/gerai diseluruh Indonesia yang dimiliki oleh LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah. Menggunakan metode dan analisis penelitian yang berbeda, selain itu juga dapat menggunakan teori dan penelitian terbaru. Melakukan wawancara yang lebih mendalam agar dapat melihat gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap kepuasan implikasinya terhadap kinerja amil.

## REFERENSI

- Armstrong, M., and Taylor, S. (2014), Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, London: Kogan Page.
- Bernardin, H. J., Russell, J. E.A, 1993, Human Resource Management, An Experiential Approach, Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta sociologica*, 49(4), 379-393. doi: 10.1177/0001699306071680.
- Daryanto S.S. 1997. Kamus Bahasa Indonesia Lengkap. Surabaya: Apollo.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs Work Home. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791609>
- Fisher, G.G. (2001). Work/personal life balance : A construct development study. Proquest Dissertations and Theses.
- Ghozali, Imam, 2016, Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.  
<https://baznas-sumedang.org/peraturan/fatwa-majelis-ulama-indonesia-nomor-8-tahun-2011-tentang-amil-zakat/>
- Hudson, 2005, The Case for Work/Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practice, Hudson Highland Group, Inc.
- Lazar et al dalam Pangemanan, Pio, dan Tumbel, 2017: 2)

**Humaini.** PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT TERHADAP* KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA AMIL (STUDI PADA LAZNAS BAITUL MAAL HIDAYATULLAH JAKARTA)

- Lockett Katherine, (2008). *Work/Life Balance for Dummies – Achieve Greater job Satisfaction, Bussienns and Wellbeing Through balancing Your Work and Life*. Indianapolis: Wiley Publisihing,
- Luthans, Fred, 2011, *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, New York: McGraw-Hill,
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama. Siagian, Sondang, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It?* San Fransisco: Jossey Bass
- Rahman & Suhardi, 2019, *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*, Cetakan 1, PT Inkubator Penulis Indonesia, Senin Jakarta Pusat
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B, 2004, *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: Amulti-sample study\**, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.