



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1417-1430

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran *Job Satisfaction* Dalam Memediasi *Delay Of Gratification* Terhadap *Work Engagement* Pegawai (Studi pada Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar)

Cahaya Jagatdita^{1✉}, Made Surya Putra²

Universitas Udayana

Email: jagatditacahaya@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Work engagement merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kesejahteraan, produktivitas, dan kinerja karyawan, yang mencakup keterlibatan dan antusiasme mereka dalam menjalankan pekerjaan. *Work engagement* mencerminkan sejauh mana pegawai merasa termotivasi, berkomitmen, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan peran *job satisfaction* dalam memediasi *delay of gratification* terhadap *work engagement* pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar, dengan jumlah sampel sebanyak 58 pegawai yang diperoleh menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) *delay of gratification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai, 2) *delay of gratification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai, 3) *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai, 4) *job satisfaction* memainkan peran mediasi dalam pengaruh antara *delay of gratification* terhadap *work engagement* pegawai. Implikasi dari penelitian ini secara teoritis mendukung temuan hasil penelitian terdahulu melalui perspektif *Expectancy Theory*. Implikasi praktis dari penelitian ini memberikan acuan kebijakan bagi pimpinan dan pegawai instansi untuk meningkatkan *work engagement* pegawai melalui *delay of gratification* dan *job satisfaction*.

Kata Kunci: *Work Engagement, Delay of Gratification, Job Satisfaction*

Abstract

Work engagement is one of the crucial factors in assessing employee well-being, productivity, and performance, encompassing their involvement and enthusiasm in carrying out their tasks. Work engagement reflects the extent to which employees feel motivated, committed, and involved in their work, which ultimately can influence both individual and organizational performance. This research aims to examine and explain the role of job satisfaction in mediating delay of gratification on employee work engagement. The study was conducted among employees of the Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar, with a sample size of 58 employees obtained using a saturation sampling method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The data analysis techniques used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) using the Partial Least Squares (PLS) approach. The results of the analysis shows that: 1) delay of gratification has a positive and significant effect on employee work engagement, 2) delay of gratification has a positive and significant effect on employee job satisfaction, 3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee work engagement, 4) job satisfaction mediates the relationship between delay of gratification and employee work engagement. The theoretical implication of this research supports the findings of previous studies through the perspective of Expectancy Theory. The practical implication of this research provides policy guidelines for agency leaders and employees to improve employee work engagement through delay of gratification and job satisfaction.

Keywords: *Work Engagement, Delay of Gratification, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset penting yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu (Iswandi, 2021). Keberhasilan suatu organisasi tidak bisa lepas dari peranan seluruh sumber daya manusia di dalamnya (Devi *et al.*, 2023). Perlu diperhatikan pula keterampilan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar lebih baik, sebab kemajuan dalam teknologi dan perdagangan sangat dipengaruhi oleh peran serta dorongan sumber daya manusia (Jufrizen *et al.*, 2020). Sumber daya manusia dianggap penting karena harus memberikan *work engagement* yang efektif, *work engagement* yang efektif ini sangat vital untuk keberlangsungan hidup organisasi karena bergantung pada *work engagement* dari sumber daya manusia yang menjadi modal dasar perusahaan (Devi *et al.*, 2023).

Work engagement atau keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sikap positif individu terhadap pekerjaan, diwujudkan sebagai kualitas positif seperti optimisme, kreativitas, dan keterlibatan (Lesener *et al.*, 2019). *Work engagement* juga dianggap sebagai konsep motivasi mencakup dorongan pegawai untuk mencapai tujuan yang menantang, memiliki

respons yang lebih terhadap situasi saat ini, melibatkan komitmen pribadi, kemampuan pegawai untuk berenergi tanpa menahan diri, serta menganggap bahwa setiap pekerjaan layak mendapatkan dedikasi penuh (Bakker *and* Leiter, 2010:2). *Work engagement* menjadi elemen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Khan *et al.*, 2011). *Work engagement* juga menjadi perhatian utama bagi pemimpin dan manajer di seluruh organisasi dunia, sebab dianggap sebagai faktor penting yang menentukan tingkat efektivitas, inovasi, dan daya saing suatu organisasi (Bedarkar dan Pandita, 2014).

Teori yang melandasi penelitian ini adalah *expectancy theory*. *Expectancy theory* merupakan teori yang menjelaskan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh harapan individu sehubungan dengan hubungan antara tindakan dengan hasil yang diharapkan (Vroom, 1964:17). *Expectancy* menekankan pada hasil yang diinginkan dan hasil tersebut dipengaruhi oleh tujuan pribadi seseorang dalam mencakup kebutuhan (Renwarin, 2016). Teori tersebut berasal dari asumsi bahwa perilaku individu dipilih secara sadar dari berbagai opsi yang tersedia, yang selalu diarahkan untuk memaksimalkan kepuasan dan meminimalkan segala yang menghalangi kepuasan (Rehman *et al.*, 2019) dan sebagai akibatnya penelitian ini membahas *work engagement* pegawai dengan *expectancy theory* sebagai dasarnya.

Faktor individu memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan perilaku pegawai, di mana setiap usaha, hasil, dan motivasi individu saling terhubung sesuai dengan keyakinan Vroom bahwa adanya korelasi positif antara usaha dan hasil diperlukan untuk memotivasi pekerja dengan lebih baik (Rehman *et al.*, 2019). Individu dengan tingkat kontrol diri yang lebih tinggi lebih cenderung puas dengan hidup mereka karena mereka lebih mampu mengatur emosi negatif, mengelola konflik, dan menyeimbangkan kehidupan (Wang *et al.*, 2021). Individu yang memiliki kemampuan tinggi dalam kontrol diri yang merupakan konsep serupa dengan *delay of gratification* akan memberikan *job satisfaction* pada level yang lebih tinggi (Dou *et al.*, 2015).

Individu yang mampu mengontrol dan menahan diri dari godaan untuk mencapai tujuan jangka panjang adalah cikal bakal dari perkembangan paradigma dari *delay of gratification* (Mischel *et al.*, 2010). Penelitian Mischel dan Metcalfe (1999) tentang *delay of gratification* menunjukkan bahwa representasi mental dengan sifat "Hot" atau cenderung menghambat kemampuan menunda kepuasan karena membuat sulit untuk menolak respons dominan yang meraih hadiah yang segera tersedia, sedangkan representasi yang berfokus pada aspek "Cool" memiliki efek sebaliknya. Mischel dan Ebbesen (1970) menyatakan bahwa *delay of gratification* merupakan kemampuan untuk menunda kepuasan jangka pendek demi kepuasan jangka panjang yang lebih jauh. Individu yang

cenderung menunda kepuasan lebih banyak melakukan tindakan berorientasi pada masa depan, sementara individu yang cenderung lemah dalam menunda kepuasan lebih fokus pada kepuasan langsung atau jangka pendek (Wang *and* Qiao, 2018). *Delay of gratification* ini ditemukan memiliki korelasi yang positif terhadap *job satisfaction* (Ren *et al.*, 2022)

Setiap individu di organisasi berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, aspirasi, pengembangan karir, kompensasi, dan interaksi sosial dalam lingkungan organisasi merupakan faktor yang sangat berkontribusi pada pembentukan tingkat *job satisfaction* (Sunarta, 2019). *Job satisfaction* ditunjukkan dengan adanya suatu keselarasan antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya yang dapat berlaku bagi suatu individu ataupun kelompok (Dewi dan Adnyani, 2020). *Job satisfaction* dideskripsikan sebagai emosi yang positif yang dihasilkan dari penilaian dari suatu pekerjaan atau pengalaman bekerja (Locke, 1969). Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas cenderung memiliki perasaan yang negatif (Hartini dkk, 2021:91). Zang dan Feng (2023) menemukan bahwa *job satisfaction* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *work engagement* dan Ren *et al.* (2022) menemukan bahwa *job satisfaction* memainkan peran mediasi pada hubungan *delay of gratification* dengan *work engagement*.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar yang berlokasi di Jl. Mulawarman No. 3, Lumintang, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar memiliki 58 pegawai yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar

No	Bidang	Jumlah Pegawai		Jumlah
		ASN	Non-ASN	
1	Sekretariat	10	16	26
2	Bidang Bina Kelembagaan dan Pemberdayaan Koperasi	4	7	11
3	Bidang Kewirausahaan	5	1	6
4	Bidang Pengawasan	3	3	6
5	Bidang Usaha Mikro Kecil Menengah	7	2	9
Total		29	29	58

Sumber: *Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar, 2024*

Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar adalah sebuah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pengembangan, pengawasan, dan pemberdayaan sektor koperasi serta Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Denpasar. Beberapa pekerjaan

pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Denpasar saat ini juga mengikuti perkembangan era digital. Perkembangan era digital ini mengakibatkan adanya perubahan terkait media yang digunakan dalam bekerja, salah satunya adalah transformasi dari *offline* ke *online*. Menghadapi transformasi digital ini tentunya memerlukan *work engagement* yang tinggi pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar.

Pra survei dilakukan dengan metode wawancara terhadap 5 pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar untuk mengetahui adanya indikasi masalah terhadap *work engagement* pegawai. Wawancara dengan 5 pegawai dan pengamatan peneliti selama magang empat bulan yang dilakukan penulis pada Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar ditemukan adanya masalah berdasarkan indikator *work engagement* yang dialami pegawai khususnya pada permasalahan transformasi digital. Terdapat variasi pandangan dan keterlibatan pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar. Beberapa pegawai menunjukkan sikap positif dan antusias terhadap transformasi digital serta melihatnya sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Mereka merasa didukung oleh Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar dengan adanya pelatihan dan sumber daya yang disediakan, tetapi ada juga pegawai yang merasa kesulitan beradaptasi dan kurang terlibat dalam transformasi digital. Dukungan yang diterima dan relevansi program pelatihan menjadi faktor penentu dalam persepsi mereka terhadap *work engagement*. Melihat peran *job satisfaction* sebagai pemediasi antara *delay of gratification* dengan *work engagement*, dapat disimpulkan bahwa tingkat *job satisfaction* dapat dipengaruhi oleh sejauh mana seseorang mampu menunda kepuasan terkait perubahan di tempat kerja (Ren *et al.*, 2022). Pegawai yang memiliki kemampuan *delay of gratification* atau mampu menunda kepuasan untuk terus mengembangkan diri terlebih lagi diberikan dukungan berupa pelatihan-pelatihan cenderung memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat *work engagement* mereka, sedangkan pegawai yang kurang mampu menunda kepuasan dapat merugikan tingkat *job satisfaction* dan *work engagement* (Ren *et al.*, 2022). Dapat disimpulkan bahwa masih terdapat indikasi masalah terkait *work engagement* pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar berdasarkan hasil wawancara tersebut serta pengamatan peneliti selama magang empat bulan.

Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar dipilih sebagai lokasi penelitian karena terdapat permasalahan pada variabel *work engagement* yang mana *work engagement* ini dipengaruhi oleh *delay of gratification* dan *job satisfaction* (Ren *et al.*, 2022). Lokasi ini dipilih juga karena peneliti sudah membangun jaringan dan hubungan dengan pegawai di Dinas Koperasi UMKM melalui program magang mandiri selama empat bulan, hal ini dapat

membantu peneliti dalam mendapatkan akses yang lebih mudah ke informasi dan responden yang diperlukan untuk penelitian, termasuk untuk wawancara atau pengumpulan data pegawai. Penelitian mengenai *work engagement* yang dipengaruhi oleh *delay of gratification* dengan mediator *job satisfaction* pada Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar perlu dilakukan lebih lanjut, dengan berdasar fenomena yang terjadi pada Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar dengan judul "Peran *Job Satisfaction* dalam Memediasi *Delay of Gratification* terhadap *Work Engagement* Pegawai (Studi pada Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar)"

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif asosiatif (hubungan) yang dilaksanakan dengan menjelaskan variabel yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *delay of gratification* (X) sebagai variabel eksogen, *job satisfaction* (Z) sebagai variabel mediasi, dan *work engagement* (Y) sebagai variabel endogen. Dalam penelitian ini dikaji peran mediasi *job satisfaction* pada pengaruh *delay of gratification* terhadap *work engagement*.

Populasi penelitian adalah pegawai yang memiliki status ASN maupun Non-ASN yang bekerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar dan harus memiliki pengalaman kerja selama minimal satu tahun di Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar serta terlibat dalam aktivitas atau tugas yang terkait dengan fungsi dan program Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar sebanyak 58 pegawai. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar dan harus memiliki pengalaman kerja selama minimal satu tahun di Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar serta terlibat dalam aktivitas atau tugas yang terkait dengan fungsi dan program Dinas Koperasi UMKM Kota Denpasar sebanyak 58 pegawai. 26 pegawai bidang sekretariat, 11 pegawai bidang bina kelembagaan dan pemberdayaan koperasi, 6 pegawai bidang kewirausahaan, 6 pegawai bidang pengawasan, dan 9 pegawai bidang usaha mikro kecil menengah. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Terdapat dua nilai yang harus dipenuhi dalam melakukan uji hipotesis, yaitu nilai p -value kurang dari nilai α sebesar 5% atau $< 0,05$ dan nilai t-statistik harus memiliki nilai lebih dari 1,96. Hasil perhitungan signifikansi dari masing-masing hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 4.11 Hasil Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung	Path Coefficient	SD	T-statistik	P-value	Keterangan
<i>Delay Of Gratification -> Work Engagement</i>	0,550	0,121	4,554	0,000	Signifikan
<i>Delay Of Gratification -> Job Satisfaction</i>	0,576	0,141	4,085	0,000	Signifikan
<i>Job Satisfaction -> Work Engagement</i>	0,342	0,156	2,189	0,029	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 menjelaskan hasil pengaruh langsung variabel sebagai berikut.

1) Pengaruh *Delay of Gratification* terhadap *Work Engagement*

Hasil analisis *delay of gratification* terhadap *work engagement* pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,550 dan nilai p -value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 (p -value $< \alpha$). Hasil ini menunjukkan bahwa *delay of gratification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai yang berarti H1 dalam penelitian ini terdukung.

2) Pengaruh *Delay of Gratification* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil analisis *delay of gratification* terhadap *job satisfaction* pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,576 dan nilai p -value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 (p -value $< \alpha$). Hasil ini menunjukkan bahwa *delay of gratification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai yang berarti H2 dalam penelitian ini terdukung.

3) Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*

Hasil analisis *job satisfaction* terhadap *work engagement* pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,342 dan nilai *p-value* sebesar 0,029 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 ($P\text{-value} < \alpha$). Hasil ini menunjukkan bahwa *delay of gratification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai yang berarti H3 dalam penelitian ini terdukung.

Peran mediasi variabel *job satisfaction* pada pengaruh tidak langsung *delay of gratification* terhadap *work engagement* juga diuji dalam penelitian ini. Analisis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan hasil analisis.

Tabel 3. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Path Coefficient	SD	T-statistik	P-value	Keterangan
<i>Delay Of Gratification -> Job Satisfaction -> Work Engagement</i>	0,197	0,073	2,705	0,007	Signifikan

Sumber: (Data diolah, 2024)

Tabel 3 dapat menjelaskan hasil pengaruh tidak langsung variabel sebagai berikut.

1) Peran *Job Satisfaction* dalam Memediasi Pengaruh *Delay of Gratification* terhadap *Work Engagement*

Job satisfaction berperan sebagai mediator pada pengaruh *delay of gratification* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai sebesar 0,197 dan nilai *p-value* sebesar 0,007 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 ($p\text{-value} < \alpha$). Hasil ini berarti *job satisfaction* dapat menjadi mediasi dalam pengaruh antara *delay of gratification* terhadap *work engagement* yang berarti H4 dalam penelitian ini terdukung.

Penentuan efek mediasi pada penelitian ini mengacu pada tahapan pengujian mediasi yang dikemukakan oleh Hair *et al.* (2017:248) ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Penentuan Efek Mediasi

Pengaruh	Efek			Keterangan
	A	B	C	
<i>Delay Of Gratification -> Job Satisfaction -> Work Engagement</i>	0,576 (Sig.)	0,342 (Sig.)	0,550 (Sig.)	<i>Partial Mediation</i>

Sumber: (Data diolah, 2024)

Keterangan: signifikansi (Sig.) = $p\text{-values} < 0,05$ dan t-statistik $> 1,96$

(A) = Pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel mediasi.

(B) = Pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel endogen.

(C) = Pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Informasi yang diperoleh dari Tabel 4.13 disampaikan pada penjelasan berikut.

1) Pengaruh tidak langsung *delay of gratification* terhadap *job satisfaction* (a) x *job satisfaction* terhadap *work engagement* (b) signifikan serta pengaruh langsung *delay of gratification* terhadap *work engagement* (c) signifikan dan menunjuk ke arah yang sama, maka *job satisfaction* dapat menjadi mediasi sebagian (*partial mediation*) komplementer dalam *delay of gratification* terhadap *work engagement*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Delay of Gratification* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh *delay of gratification* terhadap *work engagement* pegawai menunjukkan bahwa *delay of gratification* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai. Hasil ini berarti semakin baik kemampuan *delay of gratification* yang terdapat dalam diri pegawai akan mampu meningkatkan *work engagement* pegawai (Ren *et al.*, 2022). *Expectancy theory* menjelaskan individu yang memiliki harapan akan memilih perilaku tertentu untuk mendapatkan hasil yang diharapkan (Vroom, 1964:17). Pegawai yang mempunyai kemampuan *delay of gratification* atau perilaku menunda kepuasan memiliki harapan dan keyakinan kuat bahwa upaya mereka akan dihargai dan membawa hasil yang diinginkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan *work engagement* mereka dalam pekerjaan.

Penelitian Liu dan Wang (2021) menyatakan bahwa *delay of gratification* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kemauan individu terlibat secara lebih dalam bekerja atau memiliki *work engagement* yang tinggi. Penelitian Wang *et al.* (2021) serta Muslih dan Jufrizen (2021) menyatakan bahwa individu yang memiliki kemampuan kontrol diri atau pengendalian diri memiliki korelasi yang positif dengan individu yang terlibat dan terikat dengan pekerjaannya secara lebih. Penelitian Zang dan Feng (2023) juga menyatakan bahwa *delay of gratification* berpengaruh positif dan signifikan dengan *work engagement*.

Pengaruh *Delay of Gratification* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh *delay of gratification* terhadap *job satisfaction* pegawai menunjukkan bahwa *delay of gratification* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Pegawai dengan kemampuan *delay of gratification* menempatkan nilai tinggi pada hasil-hasil jangka panjang (Wang and Qiao, 2018). Nilai tinggi ini meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk mencapai tujuan, sehingga dapat berkontribusi pada *job satisfaction* yang lebih tinggi ketika mereka melihat upaya mereka membuahkan hasil yang diinginkan (Fauzan. 2023:44). *Expectancy theory* menjelaskan bahwa harapan pegawai terhadap hasil positif di masa yang akan datang

memperkuat keyakinan mereka bahwa usaha saat ini akan diakui dan dihargai (Rehman, 2019), sehingga individu memerlukan kemampuan *delay of gratification* yang baik untuk meningkatkan *job satisfaction* mereka.

Ren *et al.* (2022) menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara *delay of gratification* dengan *job satisfaction*. Mohsin dan Ayub (2014) juga menyatakan individu yang menunda kepuasan (*delay of gratification*) akan menunjukkan *job satisfaction* yang lebih besar secara signifikan. Penelitian Liu dan Wang (2021) juga menyatakan bahwa pegawai dengan *delay of gratification* yang lebih tinggi memiliki fokus lebih pada tujuan karir jangka panjang daripada keuntungan jangka pendek yang berkorelasi positif dengan *job satisfaction*.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian hipotesis pada pengaruh *job satisfaction* terhadap *work engagement* pegawai menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Expectancy theory* menjelaskan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki harapan yang tinggi percaya bahwa usaha dan kinerja mereka akan terus menghasilkan hasil yang positif yang akan memperkuat motivasi mereka (Fauzan, 2023:33), sehingga dapat dikatakan individu yang memiliki *job satisfaction* ini akan terdorong untuk meningkatkan *work engagement* dengan memberikan dorongan positif dan motivasi intrinsik untuk terlibat secara aktif dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Ren *et al.* (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* semakin tinggi juga tingkat *work engagement*.

Pongton dan Suntrayuth (2019) juga menyatakan bahwa ditemukannya pengaruh positif dan signifikan dari *job satisfaction* terhadap *work engagement*. Dewantara dan Wulanyani (2019) juga mendapatkan hasil bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Urbini *et al.* (2020) serta Zang dan Feng (2023) juga menyatakan bahwa *job satisfaction* secara signifikan memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*.

Peran *Job Satisfaction* Memediasi Pengaruh *Delay of Gratification* terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* dinilai dapat memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh *delay of gratification* terhadap *work engagement*. Hasil ini berarti ketika pegawai memiliki kemampuan *delay of gratification* yang tinggi maka akan meningkatkan *job satisfaction* yang kemudian berdampak pada peningkatan *work engagement* pegawai. *Expectancy theory* dapat menjelaskan hubungan

antara *delay of gratification* dengan *job satisfaction* dan *work engagement* melalui tiga komponen utama yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence* (Anatan, 2010). Pegawai yang mampu menunda kepuasan memiliki harapan (*expectancy*) bahwa usaha dan pengorbanan mereka saat ini akan menghasilkan hasil yang diinginkan di masa depan akan meningkatkan *job satisfaction* mereka. *Job satisfaction* ini memperkuat keyakinan (*instrumentality*) bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh hasil yang positif, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk terlibat lebih aktif dan berdedikasi dalam pekerjaan (Rehman, 2019). Nilai tinggi (*valence*) yang ditempatkan pada hasil-hasil jangka panjang membuat pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan *work engagement* mereka (Busro, 2018:66), sehingga dikatakan *job satisfaction* memainkan peran mediasi dalam pengaruh antara *delay of gratification* terhadap *work engagement*.

Ren *et al.* (2022) menyatakan bahwa *job satisfaction* memainkan peran mediasi dalam hubungan antara *delay of gratification* dan *work engagement*. Wang *et al.* (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* berperan penting dalam memediasi hubungan antara kontrol diri (*delay of gratification*) dengan kemauan pegawai untuk terlibat secara lebih dalam bekerja (*work engagement*). Penelitian yang dilakukan oleh Liu dan Wang (2021) juga menyatakan *delay of gratification* yang lebih tinggi menghasilkan kemauan dan motivasi pegawai dalam *work engagement* yang lebih tinggi yang dimediasi melalui *job satisfaction*.

SIMPULAN

Simpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) *Delay of gratification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai. Semakin tinggi tingkat *delay of gratification* maka semakin tinggi tingkat *work engagement* pegawai pada instansi, begitu juga sebaliknya.
- 2) *Delay of gratification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Semakin tinggi tingkat *delay of gratification* maka semakin tinggi tingkat *job satisfaction* pegawai instansi, begitu juga sebaliknya.
- 3) *Job satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai. Semakin tinggi tingkat *job satisfaction* yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi tingkat *work engagement* pegawai instansi, begitu juga sebaliknya.
- 4) *Job satisfaction* memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh *delay of gratification* terhadap *work engagement*. Hal ini berarti bahwa ketika pegawai memiliki tingkat *delay of gratification* yang tinggi, maka dapat meningkatkan *job satisfaction* yang kemudian berdampak pada peningkatan *work engagement* pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Anatan, Lina. (2010). Telaah Kritis Expectancy Theory Victor Harold Vroom. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 19-30.
- Astuti, N. K. S. D., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 1-20.
- Astutiningsih, H.W. & Agung Guritno. (2023). Factors Affecting Employee Performance at Perumda Tirta Bumi Serasi Drinking Water, Semarang Regency. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 191–206.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133(5), 106–115.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Devi, N. U. K., Septiandika, V., & Tantri, R. A. (2023). Peningkatan motivasi dan manajemen sumber daya manusia menuju kualitas kinerja perusahaan. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 4(1), 249–255.
- Dewantara & Wulanyani. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Hotel Swasta X Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312-319.
- Dewi, N. M. R. C. K., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2516-2535.
- Jha, B., & Kumar, A. (2016). Employee Engagement: A Strategic Tool to Enhance Performance. *DAWN: Journal for Contemporary Research in Management*, 3(2), 21–29.
- Jia, W.W., Wang, Z.J., Wang, T., Liu, Y.J., Wen, L. (2015). Relationships Among Vocational Delay of Gratification and Job Performance and Vocation Success—Proofs From Quantitative and Case Study. *Psychol. Res.* 8(1), 71–77.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- Khan, I.T., Jam, A.F., Akbar, A., Khan, B.M., & Hijazi, T.S. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 252-262.
- Kılıç Akıncı, S. (2018), Investigating The Role Of Job Satisfaction: Does It Act As A Moderator Or Mediator Between Organizational Identification And Work Engagement?, *BMIJ*, 6(4), 1322-1335.
- Lauring, J., & Selmer, J. (2018). Person-environment fit and emotional control: Assigned expatriates vs. self-initiated expatriates. *International Business Review*, 27(5), 982–992.
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2019). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 34(3), 259–278.
- Liu, X., Wang, L., dan Liao, J. (2016). Enabling Delay of Gratification Behavior in Those Not So Predisposed: The Moderating Role of Social Support. *Frontier in Psychology*, 7(3), 1-12.
- Liu, Y.Z. & Wang, Y.J. (2021). Self-Control and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Vocational Delay of Gratification and Job Satisfaction. *Work*, 68(3), 797–806.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Michaelson, L., de la Vega, A., Chatham, C. H., & Munakata, Y. (2013). Delaying gratification depends on social trust. *Frontiers in Psychology*, 4(6), 1-7.
- Mischel, W., Ayduk, O., Berman, M. G., Casey, B. J., Gotlib, I. H., Jonides, J., Kross, E., Teslovich, T., Wilson, N. L., Zayas, V., & Shoda, Y. (2010). "Willpower" over the life span: Decomposing self-regulation. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 6(2), 252–256.
- Mischel, W., & Ebbesen, E. B. (1970). Attention In Delay Of Gratification. *In Journal of Personality and Social Psychology*, 16(2), 329-337.
- Metcalfe, J., & Mischel, W. (1999). A Hot/Cool-System Analysis of Delay of Gratification: Dynamics of Willpower. *Psychological Review*, 106(1), 3-19.
- Mohsin, F. Z., & Ayub, N. (2014). The relationship between procrastination, delay of gratification, and job satisfaction among high school teachers. *Japanese Psychological Research*, 56(3), 224-234.

- Muñoz de Bustillo Llorente, R., & Fernández Macías, E. (2005). Job Satisfaction as an Indicator of The Quality of Work. *Journal of Socio-Economics*, 34(5), 656–673.
- Muslih dan Jufrizen. (2021). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Measurement Model On Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University In Medan City. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences*, 1(2), 149-158.
- Pratama, A., Syamsuddin, R. A., Ratnawati, W., Rismanty, A., & Sunarsi, D. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *In Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 3679-3684.
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Job Performance In Higher Education Institutions. *ABAC Journal*, 39(3), 90-110.