

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Transformasi pasar tenaga kerja global dalam satu dekade terakhir menunjukkan pergeseran besar dari sistem kerja konvensional menuju model ekonomi berbasis fleksibilitas yang dikenal sebagai *gig economy*. Fenomena *gig economy* mengacu pada sistem kerja yang melibatkan individu dalam penyelesaian proyek atau tugas berjangka pendek tanpa adanya hubungan kerja permanen sebagai karyawan tetap (Ramadani *et al.*, 2024; Tan *et al.*, 2021; Hidhayanto, 2025).

Fenomena ini tak hanya terbatas pada negara maju, namun juga merambah negara berkembang, termasuk Indonesia, dengan semakin meningkatnya jumlah pekerja informal berbasis digital di sektor transportasi, pengiriman, hingga *event organizer*. Pergeseran ini menimbulkan efek domino terhadap stabilitas dan kualitas tenaga kerja formal, yang kini menghadapi kompetisi dari tenaga kerja fleksibel tanpa jaminan sosial namun dengan daya saing tinggi dalam hal waktu, biaya, dan teknologi.

Efek domino dari pertumbuhan *gig economy* juga berdampak pada munculnya bentuk-bentuk baru partisipasi kerja yang semula bersifat sukarela, termasuk dalam kegiatan sosial dan *paid volunteering*. Salah satu bentuk yang kini semakin lazim adalah praktik *paid volunteer*, yaitu individu yang terlibat dalam

suatu kegiatan namun mendapatkan kompensasi tertentu, baik dalam bentuk uang saku, akomodasi, ataupun insentif non-moneter lainnya.

Fenomena ini mencerminkan adanya pergeseran nilai dalam dunia *paid volunteering*, di mana motif ekonomi mulai beririsan dengan motivasi altruistik. Keterlibatan *paid volunteer* saat ini tidak hanya dipicu oleh motivasi sosial atau altruism, tetapi juga dipengaruhi oleh orientasi personal, termasuk pengembangan diri (*enhancement*), fleksibilitas dalam bekerja, serta upaya untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) (Gruber dan Deschênes, 2024; Mousa et al., 2020). Di Indonesia, fenomena ini terlihat nyata dalam berbagai komunitas penyelenggara event, konser, dan kegiatan publik yang merekrut *paid volunteer* dengan kompensasi tertentu namun tanpa status sebagai pekerja tetap.

Pergeseran ke arah kerja fleksibel ini muncul sebagai respons akan kebutuhan pekerjaan yang tinggi dibandingkan jumlah ketersediaan lowongan pekerjaan. Sehingga muncul *paid volunteer* yang bersedia membantu atau bekerja tanpa ikatan kerja tetap, namun tetap menerima kompensasi. Bentuk ini semakin populer di kalangan generasi muda yang mencari pengalaman, fleksibilitas waktu, peluang jejaring sosial, serta keseimbangan antara komitmen kerja dan kehidupan pribadi. Namun, di balik fleksibilitas tersebut terdapat tantangan baru yaitu tidak adanya sistem evaluasi kinerja yang baku, absennya jenjang karier, serta lemahnya keterikatan terhadap organisasi penyelenggara. Rendahnya persepsi keterikatan (*employee engagement*) dan kejelasan peran dalam kegiatan *paid volunteer* dapat berdampak langsung pada motivasi dan performa kerja, karena *role ambiguity*

mengurangi kepuasan *paid volunteer* yang selanjutnya melemahkan komitmen dan kontribusi individu (Bang *et al.*, 2023; Sinclair *et al.*, 2023). Hal ini menjadikan *paid volunteer* sebagai entitas kerja yang unik, karena berada di antara semangat bekerja dan tuntutan profesionalisme, namun belum sepenuhnya diformalkan.

Data internal hai.volunteer (2025) menunjukkan bahwa komunitas ini memiliki 86.600 paid volunteer aktif, dengan total 72 kegiatan paid volunteering yang telah dilaksanakan hanya dalam tujuh bulan pertama tahun 2025 (Januari–Juni). Angka ini diperkirakan meningkat dibandingkan tahun 2024, di mana tercatat 150 kegiatan sepanjang tahun. Hal ini didasarkan dari adanya tren *event* yang biasanya semakin meningkat pada paruh kedua akhir tahun. Pertumbuhan ini tidak hanya mencerminkan meningkatnya minat generasi muda terhadap aktivitas *paid volunteer*, tetapi juga menandakan adanya kebutuhan sistemik untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan dan efektivitas kontribusi para *paid volunteer*. Skema kompensasi yang diterapkan, meskipun tidak menyamai sistem kerja formal, tetap menuntut adanya kejelasan dalam hal tanggung jawab dan performa kerja.

Penggambaran peningkatan tersebut, disajikan *Tabel 1.1* mengenai jumlah kegiatan *paid volunteer* hai.volunteer dari tahun 2024 hingga pertengahan tahun 2025. Data ini menegaskan bahwa komunitas berbasis digital seperti hai.volunteer mengalami dinamika partisipasi yang terus berkembang. Kenaikan jumlah kegiatan dalam waktu singkat menjadi indikator penting atas kebutuhan manajerial yang adaptif dan sistematis dalam mengelola sumber daya manusia yang bersifat non-tradisional. Lebih jauh, hal ini mengundang pertanyaan mendasar mengenai

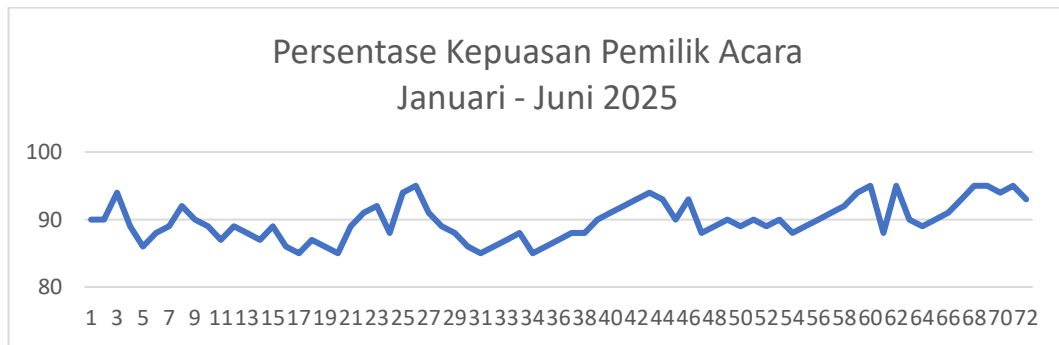
bagaimana memastikan bahwa para *paid volunteer* tetap memiliki komitmen kerja dan motivasi, meskipun berada di luar sistem kerja formal.

Tabel 1.1 Partisipasi Kegiatan *Paid Volunteer* hai.volunteer

Tahun	Jumlah Kegiatan <i>Paid volunteer</i>
Januari – Juni 2024	52 kegiatan
Juli – Desember 2024	98 kegiatan
Januari – Juni 2025	72 kegiatan

Sumber: Data internal hai.volunteer, 2025

Selain terus mengalami peningkatan tahunan, kegiatan yang diselenggarakan oleh hai.volunteer juga memperlihatkan variasi yang cukup luas dalam jenis dan karakter kegiatannya. Jenis kegiatan mencakup sektor sosial kemasyarakatan, konser musik, ajang olahraga, konferensi, hingga pameran. Keragaman ini menuntut tingkat fleksibilitas dan adaptabilitas yang tinggi dari para *paid volunteer*, karena setiap jenis acara memiliki karakteristik, tantangan, serta ekspektasi performa yang berbeda. Dalam konteks *paid volunteer*, kondisi ini turut memperumit proses standarisasi kerja serta pengukuran kinerja secara objektif.



Sumber: Data Internal hai.volunteer, 2025

Gambar 1.1. Persentase Kepuasan Pemilik Acara

Januari – Juni 2025

Di balik tingginya antusiasme partisipasi, realitas di lapangan menunjukkan adanya tantangan serius terkait kinerja. Berdasarkan data internal, kasus ketidakhadiran mendadak (absensi tanpa konfirmasi) dari *paid volunteer* cukup tinggi, sehingga panitia acara perlu menyiapkan hingga 50% tenaga cadangan dari total kebutuhan (Tabel 1.2). Selain itu, data menunjukkan bahwa rata-rata 18% *paid volunteer* datang terlambat ke lokasi kegiatan, 30% mengalami kesulitan dalam menangani situasi teknis yang memerlukan respons cepat, dan sekitar 35% tidak melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kelancaran acara, tetapi juga membebani koordinasi tim di lapangan dan menciptakan ketimpangan distribusi kerja antar *paid volunteer*.

Tabel 1.2 Tabel Indikator Permasalahan Kinerja *Paid Volunteer*

Indikator Masalah Kinerja	Rata-Rata Persentase (%) per <i>Event</i>
Mangkir tanpa pemberitahuan	50%
Datang terlambat	18%
Tidak mampu menangani situasi tekanan	30%
Tidak menjalankan peran sesuai tugas/fungsi	35%
Koordinasi tidak lancar	62%

Sumber: Data internal hai.volunteer, 2025

Tabel 1.2 memperlihatkan gambaran masalah kinerja yang sering muncul pada *paid volunteer* dalam setiap *event*. Persentase ini menunjukkan bahwa adanya kendala, di mana terlihat bahwa koordinasi dan kejelasan peran lebih dominan daripada masalah individual semata, sehingga secara langsung menurunkan tingkat kelancaran operasional dan hasil event.

Berbagai tantangan kinerja yang muncul pada *paid volunteer* sebagaimana tergambar dalam Tabel 1.2 mengindikasikan bahwa kinerja mereka dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual dan organisasional. Terdapat tiga faktor yang terbukti memiliki pengaruh signifikan, yaitu work-life balance, kepuasan kerja, dan employee engagement (Subarto dan Solihin, 2025; Sutanto et al., 2024; Azka et al., 2025). Work-life balance menjadi sangat penting mengingat sebagian besar *paid volunteer* juga memiliki kegiatan lain di luar *paid volunteering*, seperti studi atau pekerjaan paruh waktu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menurunkan fokus serta produktivitas individu (Lukman et al., 2023). Kepuasan kerja, meskipun pada konteks *paid volunteer* tidak selalu terkait kompensasi finansial, mencakup aspek kenyamanan lingkungan kerja, penghargaan terhadap kontribusi, serta kejelasan peran, yang semuanya

berkontribusi terhadap motivasi dan kualitas kinerja (Bang *et al.*, 2023). Sementara itu, *employee engagement* menjadi faktor kunci karena tingkat keterikatan emosional dan komitmen terhadap organisasi akan menentukan sejauh mana *paid volunteer* bersedia memberikan usaha ekstra, menjaga kedisiplinan, dan beradaptasi dengan dinamika di lapangan (Saks dan Gruman, 2023). Oleh karena itu, memahami interaksi ketiga faktor ini menjadi krusial dalam merancang strategi manajemen *paid volunteer* yang efektif untuk meningkatkan keberlanjutan dan kualitas kontribusi mereka.

Salah satu aspek penting yang menjadi fokus utama adalah work-life balance (WLB), yang merujuk pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan aktivitas *paid volunteering* dengan kehidupan pribadi mereka (Susanto *et al.*, 2022). WLB muncul ketika individu dapat mengatur waktu, energi, dan komitmen secara seimbang sehingga tidak mengorbankan kesehatan, hubungan sosial, maupun kualitas hidup. Hasil penelitian terkini mengindikasikan bahwa work-life balance yang baik berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan *employee engagement*, yang selanjutnya memberikan dampak positif terhadap kinerja individu (Susanto *et al.*, 2022; Udin, 2023; Subarto dan Solihin, 2025; Sutanto *et al.*, 2024).

Dalam konteks *paid volunteering*, keseimbangan ini menjadi semakin relevan karena sebagian besar kegiatan dilakukan pada akhir pekan (Data internal hai.volunteer, 2025). Rata-rata *paid volunteer* menghabiskan waktu sekitar 16–18 jam untuk mendukung jalannya sebuah *event* (Data internal hai.volunteer, 2025), sehingga apabila tidak dikelola dengan baik, beban ini berpotensi mengurangi

waktu istirahat, kebersamaan dengan keluarga, atau aktivitas personal lainnya. Dengan demikian, organisasi penyelenggara perlu merancang jadwal yang realistis serta mendistribusikan beban kerja secara proporsional, serta memberikan fleksibilitas agar *paid volunteer* tetap dapat menikmati keseimbangan hidupnya.

WLB yang baik memungkinkan *paid volunteer* tetap termotivasi, menjaga konsistensi kontribusi, serta menghindari kelelahan (*burnout*). Sebaliknya, WLB yang buruk pada *paid volunteer* dapat memicu ketidakhadiran mendadak, keterlambatan, atau penurunan kualitas kerja. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan jadwal, memberikan kejelasan peran, dan menyediakan dukungan yang memadai dari panitia atau koordinator menjadi strategi penting untuk mendorong kepuasan dan engagement para *paid volunteer*.

Kepuasan kerja menjadi salah satu hasil penting dari tercapainya *work-life balance* dan tingginya *employee engagement* (Subarto dan Solihin, 2025; Sutanto et al., 2024). Secara konseptual, kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu merasakan pemenuhan dan kepuasan terhadap peran yang dijalani, kondisi lingkungan kerja, serta penghargaan yang diperoleh, baik bersifat materiil maupun non-materiil (Sutanto et al., 2024). Temuan penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berperan dalam meningkatkan loyalitas individu terhadap organisasi, memperkuat komitmen, meningkatkan kualitas kontribusi *paid volunteer*, serta mengurangi tingkat stres dan perilaku kontraproduktif (Udin, 2023; Zhang dan Liu, 2022; Marpurdianto et al., 2025). Dalam konteks kegiatan *paid volunteer*, tingkat kepuasan tersebut tidak semata-mata ditentukan oleh faktor kompensasi, tetapi juga oleh kejelasan peran, hubungan interpersonal, serta

dukungan organisasi (Susanto *et al.*, 2022; Rahman dan Karim, 2021). Untuk melihat kondisi aktual, hasil pra-survei berikut memaparkan tingkat kepuasan kerja *paid volunteer* yang menjadi subjek penelitian ini.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja dari *Paid Volunteer*

Pernyataan	Ya	Tidak
Saya bahagia menjadi <i>paid volunteer</i> .	14	1
Saya merasa bangga menjadi <i>paid volunteer</i> .	9	6

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Kepuasan kerja menjadi indikator penting yang turut memengaruhi efektivitas peran *paid volunteer* dalam ekosistem *paid volunteering*. Weiss *et al.* (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja yang dialaminya. Dalam konteks *paid volunteer*, kepuasan seringkali diasumsikan tidak diperoleh dari gaji atau jenjang karier, melainkan dari pengakuan, hubungan sosial yang bermakna, pengalaman berharga, dan perasaan kontribusi terhadap keberhasilan *event*. Studi Usadolo *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kepuasan *paid volunteer* berkorelasi positif dengan komitmen organisasi dan kinerja *paid volunteer*. Artinya, semakin puas seorang *paid volunteer*, semakin besar pula motivasi dan konsistensinya dalam menjalankan tugas-tugas *event*, bahkan di tengah tekanan waktu dan ketidakpastian sistem kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi pada *paid volunteer* dapat menjadi fondasi penting bagi terciptanya *employee engagement* yang kuat. Harter *et al.* (2020) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi biasanya

menampilkan keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku yang lebih intens dalam menjalankan tugas mereka. Dalam konteks *paid volunteer*, rasa puas terhadap pengalaman dan lingkungan kerja dapat memicu komitmen yang lebih besar, kemauan untuk berkontribusi melampaui peran formal, serta partisipasi aktif dalam mendukung keberhasilan event. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Saks (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi pendorong utama tingkat keterlibatan karyawan; semakin tinggi kepuasan yang dirasakan *paid volunteer*, semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat sepenuhnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Namun, hasil pra-survei (Tabel 1.3) justru memperlihatkan fenomena yang menarik. Sebagian besar *paid volunteer* menyatakan bahagia dan bangga dengan peran yang dijalankan, tetapi pada praktiknya masih ditemukan kinerja yang kurang optimal, seperti keterlambatan hadir, kurang disiplin menjalankan prosedur, serta rendahnya konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Temuan awal ini membuka ruang pertanyaan apakah kepuasan kerja benar-benar mampu mendorong kinerja *paid volunteer* secara langsung, ataukah terdapat faktor lain yang justru lebih menentukan. Dengan adanya celah penelitian tersebut, penting untuk meninjau faktor lain yang berpotensi menjelaskan keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja *paid volunteer*. Salah satu faktor yang banyak dibahas dalam literatur adalah *employee engagement*, yang tidak hanya merefleksikan kepuasan emosional, tetapi juga keterlibatan psikologis dan perilaku dalam menjalankan peran.

Employee engagement merujuk pada kondisi psikologis positif yang menunjukkan keterlibatan penuh individu dalam pekerjaannya, yang terdiri atas

tiga dimensi utama: vigor (energi dan semangat yang dikerahkan), dedication (antusiasme, kebanggaan, dan komitmen terhadap pekerjaan), serta absorption (tingkat keterlibatan mendalam hingga individu sulit melepaskan diri dari aktivitas kerja) (Schaufeli, 2021). Dalam konteks paid volunteer, tingkat engagement menjadi penting karena menunjukkan kemampuan mereka dalam mempertahankan motivasi dan energi meskipun menghadapi beban kerja yang tidak terduga. Untuk mengukur tingkat engagement para paid volunteer, dilakukan prasurvei terhadap 15 anggota komunitas.

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei *Engagement* dari *Paid Volunteer*

Pernyataan	Ya	Tidak
Saya tetap bersemangat meski diminta melakukan pekerjaan lain di luar tupoksi yang disepakati.	6	9
Saya tetap bersemangat menjadi <i>paid volunteer</i> meskipun jadwal event mengganggu waktu istirahat pribadi.	4	11

Sumber: Pengolahan data, 2025

Kondisi ini (Tabel 1.4) mengindikasikan rendahnya *engagement*, yang dapat berimplikasi pada menurunnya konsistensi kinerja, terutama ketika dihadapkan pada situasi yang menuntut fleksibilitas dan stamina ekstra. Hasil ini konsisten dengan penelitian Kim dan Park (2023), yang menemukan bahwa rendahnya tingkat engagement berkaitan dengan penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta melemahnya komitmen individu terhadap pelaksanaan tugas. Dengan demikian, meningkatkan *engagement paid volunteer* menjadi langkah strategis untuk menjaga performa pada *event* yang menuntut keterlibatan intensif.

Hubungan antara *engagement* dan kinerja didukung oleh Lang *et al.* (2023) dalam konteks *gig workers*, yang menyebut bahwa *vigor* dan *dedication* berbanding

lurus dengan *persistence* dan kualitas hasil kerja. *Paid volunteer* yang memiliki tingkat *absorption* tinggi cenderung lebih fokus, menyelesaikan tugas dengan standar tinggi, dan siap mengambil inisiatif. Dalam praktiknya, *paid volunteer* yang memiliki tingkat engagement tinggi tidak hanya terlibat secara fisik, tetapi juga secara psikologis dan emosional.

Kinerja *paid volunteer* tidak semata-mata ditentukan oleh keterampilan teknis maupun pengalaman, melainkan juga oleh tingkat engagement yang dimilikinya. *Paid volunteer* dengan tingkat engagement tinggi cenderung menampilkan inisiatif, kreativitas, serta komitmen yang lebih kuat dalam penyelesaian tugas, bahkan ketika dihadapkan pada keterbatasan sumber daya dan tekanan waktu. Sebaliknya, *engagement* yang rendah dapat menyebabkan kinerja menjadi inkonsisten, munculnya perilaku menghindar, atau penurunan kualitas *output*. Bailey et al. (2022) menemukan bahwa employee engagement merupakan prediktor yang signifikan terhadap kinerja, berlaku untuk organisasi baik profit maupun non-profit. Dalam *paid volunteer*, tingginya *engagement* berarti *paid volunteer* lebih bersedia beradaptasi dengan perubahan, memberikan kontribusi maksimal, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan tim. Oleh karena itu, strategi peningkatan *engagement*, menjadi prioritas untuk memastikan kinerja *paid volunteer* tetap optimal.

Penelitian terbaru menunjukkan adanya variasi hasil terkait dampak work-life balance (WLB) terhadap kinerja. Sebagian besar studi menunjukkan adanya pengaruh positif, terutama melalui jalur kepuasan kerja dan/atau employee engagement, pada karyawan formal di sektor UKM, perhotelan, manufaktur,

maupun start-up (Susanto et al., 2022; Udin, 2023; Sutanto et al., 2024; Widyanto et al., 2024; Sun, 2024). Di lain pihak, beberapa studi melaporkan hasil yang kurang konsisten. Contohnya, Kolo et al. (2024) dalam penelitiannya pada bank komersial di Abuja menemukan bahwa variasi WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki efek langsung terhadap kinerja karyawan (Sutanto et al., 2025). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara WLB, kepuasan kerja, *employee engagement*, dan kinerja tidak selalu linear, melainkan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi serta karakteristik hubungan kerja yang berlaku. Hal ini menjadi semakin penting ketika membahas *paid volunteer* berbasis acara yang bekerja secara temporer, bergilir, dan seringkali tanpa standar evaluasi yang baku.

Perbedaan karakteristik yang ada pada *paid volunteer* tidak hanya memengaruhi dinamika WLB, kepuasan, dan *engagement*, tetapi juga menuntut penyesuaian dalam mengukur kinerja mereka. Studi yang ada jarang mengintegrasikan indikator kinerja *paid volunteer* yang relevan, seperti ketepatan hadir, kepatuhan pada SOP tugas, respons di bawah tekanan, dan koordinasi lintas tim, ke dalam model penelitian yang melibatkan WLB, kepuasan kerja, *employee engagement*, dan kinerja. Padahal, indikator-indikator ini krusial dalam konteks acara dan berbeda dari metrik kinerja karyawan tetap. Akibatnya, masih terdapat kesenjangan operasionalisasi kinerja serta kurangnya bukti kuantitatif apakah peningkatan WLB benar-benar mengurangi problem praktis seperti *no-show* atau keterlambatan di lingkungan *paid volunteer*. Penelitian ini memposisikan diri untuk

mengisi celah tersebut dengan menguji model mediasi berbasis WLB yang disesuaikan dengan karakteristik kinerja *paid volunteer* di ekosistem *event*.

Melihat fenomena meningkatnya *paid volunteer* dalam lanskap *gig economy* yang cair, fleksibel, namun minim struktur evaluasi kinerja yang baku (Muñoz-Llerena *et al.*, 2025), menjadi penting untuk memahami bagaimana mereka tetap termotivasi dan berkinerja optimal. Komunitas *hai.volunteer* menjadi representasi konkret dari dinamika ini. Dengan lebih dari 150 event yang difasilitasi selama tahun 2024 dan puluhan kolaborasi bersama brand nasional, *hai.volunteer* menjadi wadah *paid volunteer* yang aktif, namun juga menantang dalam hal pengelolaan WLB, kepuasan kerja, dan *engagement* anggota. Tanpa penelitian yang menguji keterkaitan WLB, kepuasan kerja, *engagement*, dan kinerja dalam konteks *paid volunteer*, pengelola *event* berisiko terus menghadapi masalah keterlambatan, *no-show*, atau koordinasi yang buruk tanpa solusi berbasis data, sementara dunia akademik kehilangan peluang untuk memperluas validitas eksternal model WLB di ranah kerja nonformal. Oleh karena itu, mengisi celah pengetahuan ini bukan hanya relevan, tetapi juga mendesak secara akademis dan strategis.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja *paid volunteer*?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja *paid volunteer* melalui kepuasan kerja?

3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja *paid volunteer* melalui *employee engagement*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan untuk mencapai beberapa hal berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja *paid volunteer*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja *paid volunteer* melalui kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja *paid volunteer* melalui *employee engagement*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen, khususnya mengenai hubungan antara *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja *paid volunteer*.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai kontribusi *employee engagement* terhadap peningkatan kinerja

sekaligus dampaknya terhadap kepuasan kerja paid volunteer. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi organisasi dalam melakukan evaluasi serta merancang strategi pengembangan dan perbaikan yang berkelanjutan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan berfungsi sebagai referensi ilmiah tambahan sekaligus menyajikan perspektif baru dalam kajian manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.