



MENGUNGKAP HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN BEKERJA DENGAN KINERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT: PENDEKATAN MEDIASI

Marge Ardiangres Beis¹, Rolyana Ferinia^{2*}

¹ Fakultas Ekonomi/ Jurusan Manajemen, Universitas Advent Indonesia

^{2*} Fakultas Ekonomi / Jurusan Manajemen, Universitas Advent Indonesia

Correspondent Author email: rolyana.pintauli@unai. edu

ABSTRAK

The aim of this study is to determine whether the variables work-life balance and employee involvement can enhance worker performance. The research was carried out using the quantitative method and a correlational design. A purposive selection of 73 respondents completed the questionnaire. As a result, work life balance has no significant effect on employee performance, work life balance has a significant effect on employee engagement, employee engagement has a significant effect on performance, and work life balance has a significant impact on performance through employee engagement. Work-life balance can now stimulate optimal performance when employees feel attached to the business.

Keywords: Employee Engagement, Performance, Work Life Balance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah variabel *work life balance* dan *employee engagement* dapat mengoptimasi kinerja karyawan. Metode kuantitatif dan desain korelasional digunakan untuk melakukan penelitian. 73 Responden telah menjawab kuesioner dengan menggunakan sampel purposive. Hasilnya adalah *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement*. Kebaruannya, *work life balance* dapat merangsang kinerja optimal ketika karyawan menanamkan keterikatan terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Employee Engagement, Kinerja, Work Life Balance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan bergantung pada efisiensi karyawan. Kinerja seorang pekerja diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diciptakannya untuk memenuhi tugasnya. Jika karyawan melaksanakan dengan baik, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat. Perusahaan harus mempertimbangkan kinerja karyawan. Organisasi dapat mengukur prestasi karyawan atau kelompok jika memenuhi kriteria keberhasilan organisasi (Rahyono & Alansori, 2021). Bahan baku, mesin, modal, dan metode suatu perusahaan tidak akan menghasilkan hasil yang baik atau optimal tanpa sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang berkualitas memastikan kinerja yang baik dan loyalitas perusahaan (Darmawan & Anggelina, 2022).

Pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang bekerja tidak sungguh-sungguh atau tidak optimal. Faktor penyebabnya banyak. diantaranya adalah ketidakseimbangan hidup dan pekerjaan (Ahmed, 2020), ketidakterikatan karyawan ke perusahaannya, keterlambatan yang terus-menerus, ketidakhadiran yang terus-menerus, pemborosan waktu seperti penggunaan *smartphone* yang tidak tepat di jam kerja, waktu istirahat yang diperpanjang, standar pekerjaan yang rendah atau tingkat penyelesaian pekerjaan yang lambat bahkan konflik dengan karyawan lain (Peninsula, 2021).

Halvorson, (2017) menjelaskan keterlambatan telah bersifat sistemik dan berdampak pada semua sektor industri. Dari 10.000 karyawan dan manajer yang disurvei, maka 16% pekerja dilaporkan terlambat bekerja seminggu sekali sepanjang tahun dan 29% pekerja melaporkan terlambat bekerja sebulan sekali sepanjang tahun. Keterlambatan itu berdampak kepada biaya tidak langsung dan biaya langsung. Kerugian biaya langsung yaitu kehilangan karyawan, potensi kelebihan pembayaran, koreksi

karyawan, pelatihan ulang dan mempekerjakan kembali, dan kerugian biaya tidak langsung adalah perputaran yang tinggi, pelayanan yang buruk, produktivitas yang rendah, masalah keselamatan.

Hasil rekapitulasi dari absensi pada tahun 2022 disalah satu organisasi menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak maksimal (Tabel 1)(Departemen Kehakiman, 2019)



Sumber: Departemen Kehakiman, (2019)

Kinerja yang buruk seperti yang ditunjukkan oleh data di atas, adalah masalah yang mengkhawatirkan manajer dan karyawan. Ini menjadi perhatian manajer senior karena merupakan ukuran seberapa efektif organisasi dipimpin. Tidaklah mengherankan jika penurunan kinerja karyawan kemungkinan besar akan berdampak signifikan pada kemampuan organisasi untuk terus eksis; Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk memastikan bahwa tingkat kinerja tetap stabil di kalangan pekerja ((Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Jika kondisi ini dibiarkan terjadi maka akan menimbulkan masalah lain yang serius. Konflik dengan teman, masalah dikeluarga bahkan karyawan tidak terikat yang mengakibatkan kurang konsistensi terhadap tanggung jawab yang dikerjakan.

Konflik sangat berpengaruh pada kinerja karena dengan adanya konflik maka karyawan merasa tidak nyaman sehingga kinerja dari karyawan itu sendiri terganggu. Konflik kerja yang sering terjadi dalam suatu organisasi terjadi karena dua atau lebih anggota atau kelompok tidak memiliki kesamaan dalam memberikan pendapat yang bertentangan. Konflik ini akan terus ada selama setiap individu atau pihak masih mencari kebenaran masing-masing. Sinambela, (2012) mengatakan konflik karyawan bisa menjadi positif jika dikelola dengan baik, tetapi juga bisa menjadi negatif jika tidak. Manajemen kinerja yang buruk dapat menghabiskan banyak biaya. Kinerja buruk seorang karyawan dapat merugikan perusahaan Anda. Ini dapat mendemotivasi, menurunkan produktivitas, dan mengecewakan pelanggan. Pekerja yang kecewa dan bermusuhan dapat meningkatkan ketidakhadiran dan perputaran (The Curve Group, 2021).

Sebuah bisnis diharuskan memiliki rasa keterlibatan kerja antarpribadi atau pribadi selain keseimbangan kehidupan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan interpersonal atau personal work engagement mampu mendorong kinerja individu yang benar-benar terlibat dengan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa berkomitmen terhadap apa yang mereka lakukan dan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka akan termotivasi untuk sukses, akan berusaha untuk sukses, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Bakker & Bal, 2010). Mereka bekerja tidak hanya untuk gaji atau hanya untuk kemajuan, melainkan untuk tujuan memajukan keseluruhan misi dan visi organisasi (Gourani, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas yang menyatakan kinerja karyawan itu penting dan diasumsikan bahwa keseimbangan kerja dan *employee engagement* (EE) dapat menjadi factor pendukung peningkatan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah 1). Apakah ada pengaruh antara keseimbangan kerja terhadap kinerja? 2). Apakah ada pengaruh antara keseimbangan kerja terhadap EE ? 3). Apakah ada pengaruh antara EE terhadap kinerja? 4). Apakah ada pengaruh antara keseimbangan kerja terhadap kinerja melalui EE ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Keseimbangan Kerja (Work Life Balance)

Waworuntu et al., (2022) keseimbangan kehidupan kerja ada ketika seseorang bahagia di tempat kerja dan di rumah tanpa konflik. Ini adalah harmoni kehidupan kerja. Menurut Fisher et al., (2009), work-life balance terjadi ketika karyawan merasa dapat memenuhi kewajiban pekerjaannya tanpa mengorbankan kebutuhan pribadinya. bekerja dengan tenang. Hal ini merupakan perspektif yang berbeda dengan apa yang diungkapkan oleh (Fisher et al., 2009), yang mengatakan bahwa WLB merupakan suatu keadaan dimana karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya tanpa mengganggu pemenuhan kebutuhannya di luar

Untuk mengukur sejauh mana karyawan dan manajer telah memiliki *WLB*, Weinstein, (2015) ditentukan dengan waktu fleksibel, berbagi pekerjaan, telecommuting, dan pekerjaan paruh waktu.

Employee Engagement

Pekerja yang terlibat memahami konteks perusahaan dan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja. Untuk menguntungkan perusahaan, keterlibatan staf harus dipupuk. Karyawan yang terlibat produktif, berkomitmen, dan bertanggung jawab atas peran mereka di perusahaan. Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat partisipasi emosional dan intelektual yang dimiliki pekerja dalam pekerjaan yang mereka lakukan untuk suatu organisasi (Schiemann, William, 2011). Robbins, (2018) mendefinisikan EE sebagai minat dan antusiasme pribadi untuk bekerja. Keterlibatan karyawan juga dapat berarti keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik, yang mendorong pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan senang hati. Orang yang bekerja dan menunjukkan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional saat bekerja dianggap terikat dengan perusahaannya (Luthans, 2018).

Untuk mengukur sejauh mana keterikatan karyawan kepada perusahaannya, (Holbeche & Matthews, 2012) menguraikan faktor-faktor yang memengaruhi EE yaitu hubungan timbal balik, keadilan, dan kepercayaan dari karyawan kepada perusahaannya.

Kinerja Karyawan

Prestasi adalah catatan keberhasilan dalam pekerjaan atau usaha dari waktu ke waktu (Bernardin & Russel, 2013). mendefinisikan kinerja sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu perusahaan yang legal, moral, dan etis. Argumen Snell dan Bohlander adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kualitas kerja, kuantitas pekerjaan karyawan, ketepatan waktu mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan, keefektifan biaya dalam mengerjakan pekerjaan, bekerja mandiri tanpa pengawasan, dan memiliki hubungan pertemanan yang menyeluruh (Bernardin & Russel, 2013)

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Antara Work Life Balance Terhadap Kinerja

Keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dicapai ketika seorang karyawan tidak hanya terlibat dan puas dengan perannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, tetapi juga bebas dari tekanan pada dirinya sendiri atau pada kehidupan pribadinya. Menurut penelitian. Studi sebelumnya tentang efek keseimbangan kehidupan kerja yang sehat terhadap kinerja telah menemukan korelasi yang menguntungkan dan signifikan antara keduanya. Dalam penelitiannya, Fadlurrahman et al.(2021) menggunakan variabel burnout, workload, work-life balance, dan performance untuk pegawai Bank Jatim Jember untuk menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, setidaknya sebagian. Penelitian yang dilakukan oleh Gibran & Ramadani, (2021) terhadap beberapa pegawai pada seluruh pegawai Bank Tabungan Pensiun Nasional, dengan hasil work-life balance secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai menguatkan temuan penelitian ini. Selain itu, Fadhila Zarfa Nuary, (2022) melakukan penelitian pengaruh WLB dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Asam. Temuan

menunjukkan bahwa WLB memiliki dampak positif, meskipun pada tingkat yang lebih rendah, pada kinerja karyawan.

Teori bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat terkait dengan dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja terbukti benar oleh studi yang telah disajikan di sini. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work-life balance yang sehat atau tidak terhadap kinerja seseorang di PT. Ilmu Solusi Global. Hipotesis pertama:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan *WLB* terhadap kinerja pada PT. Sains Solusi Global.

Pengaruh Antara Keseimbangan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Perusahaan akan meningkatkan keterlibatan karyawan dengan membantu mereka menemukan keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan rumah. Ini memiliki banyak keuntungan yaitu perusahaan dengan karyawan yang sangat terlibat memiliki perbedaan hampir 52% dalam peningkatan kinerja dalam pendapatan operasional (Wedgwood, 2022). Hall, (2022) menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang terlibat lebih bahagia di tempat kerja. Berfokus pada tugas daripada tekanan kerja membuat karyawan lebih produktif, efisien, dan efektif dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu tentang keseimbangan kerja dan *EE* mendukung teori. Wijayanto et al., (2022) meneliti pengaruh keseimbangan kerja dengan *EE* pada karyawan generasi Y dan hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap *EE*. Hasil yang sama diperoleh oleh Larasati et al. (2019) ketika meneliti pada generasi milenial menyebutkan bahwa salah satu aspek yang dapat meningkatkan *EE* adalah keseimbangan kerja. Jaharuddin & Zainol, (2019) meneliti karyawan eksekutif di Klang Valley Malaysia mengungkapkan hubungan langsung antara konflik kehidupan kerja dan keterlibatan kerja sangat erat. Dari uraian di atas, maka penelitian ini juga ingin membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kerja dan *EE* di PT. Sains Solusi Global.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan *WLB* terhadap *EE* pada PT. Sains Solusi Global.

Pengaruh Antara *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan

Shane & Glinow (2008) mendefinisikan *EE* sebagai motivasi emosional dan kognitif, self-efficacy untuk bekerja, persepsi kejelasan visi organisasi dan bagiannya dalam visi tersebut, serta keyakinan bahwa karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Satata, (2021) yang masuk dalam kajian literturnya. *EE* berpengaruh terhadap kesuksesan di PT Telkom Bandung, menurut penelitian ini. Studi ini menemukan bahwa keterlibatan dan motivasi karyawan meningkatkan efisiensi (Prasadjaningsih & Alexandra, 2022). Lebih khusus lagi, advokasi yang merupakan salah satu komponen keterlibatan karyawan memiliki dampak yang menguntungkan bagi kinerja karyawan (Ferinia et al., 2016). Beberapa penelitian terdahulu menegaskan bahwa ada hubungan antara *EE* dan kinerja. Penelitian ini ingin membuktikan bahwa *EE* memiliki pengaruh kepada kinerja. Hipotesisnya

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan *EE* terhadap kinerja pada PT. Sains Solusi Global.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja melalui *Employee Engagement*

Teori secara implisit menegaskan bahwa ada hubungan antara keseimbangan hidup terhadap kinerja. Karyawan yang sanggup melakukan keseimbangan hidup juga akan dekat dengan perusahaannya (Schaufeli, 2013b). Satu penelitian yang dilakukan oleh Safitri, (2022) membuktikan itu. Ia berkata *WLB* dapat berfungsi sebagai perantara antara *EE* dan kinerja karyawan. Penelitian ini ingin memastikan apakah teori di atas membuktikan hal yang sama. Hipotesis 4:

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan *WLB* terhadap kinerja melalui *EE* pada PT. Sains Solusi Global.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitiannya korelasional (Sudarmanto et al., 2021). Metodologi pengumpulan data terdiri dari penggunaan kuesioner yang dikirimkan kepada responden melalui penggunaan Google form yang dikirimkan kepada responden melalui penggunaan aplikasi WhatsApps, menurut salah satu pimpinan di PT. Ilmu Solusi Global.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sains Solusi Global. Sampel penelitian ini berjumlah 72 responden dengan menggunakan *purposive sampling* (Sugiyono, 2012) karena ada pertimbangan khusus tertentu yaitu hanya mengkhususkan kepada karyawan yang bekerja di kantor saja, mengingat karyawan diluar kantor sulit ditemui.

Skala Pengukuran dan Definisi Operasional

Skala yang digunakan di kuesioner adalah skala Likert dengan bentuk penilaian dari angka 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga angka atau skala ke 5 yang berarti sangat setuju. Definisi operasional untuk variabel kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas pekerjaan karyawan dengan contoh kalim, ketepatan waktu mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan, keefektifan biaya dalam mengerjakan pekerjaan, bekerja mandiri tanpa pengawasan, dan memiliki hubungan pertemanan yang menyeluruh (Bernardin & Russel, 2013). Definisi operasional variabel keseimbangan kerja ditentukan dengan waktu fleksibel, berbagi pekerjaan, telecommuting, dan pekerjaan paruh waktu (Weinstein, 2015). Definisi operasional variabel EE adalah hubungan timbal balik, keadilan, dan kepercayaan dari karyawan kepada perusahaannya (Holbeche & Matthews, 2012).

Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan SEM Partial Least Square karena penelitian ini menganalisis yang berkaitan dengan pengujian kerangka teoritis dari perspektif prediksi seperti konstruksi variabel. Teknik menganalisisnya adalah dengan menghitung outer model dan inner model (Chin, 2010). Outer model adalah untuk menetapkan model valid dan reliabel. Penelitian ini akan menjabarkan Keandalan data digunakan cronbach's alpha (> 0.70), dan composite reliability (>0.70) (Budhiasa, 2016b). Validitas data menggunakan validitas konvergen dengan menggunakan nilai rata-rata varian (> 0.5).

Inner model juga dikenal sebagai model struktural, dapat dievaluasi dengan menentukan apakah estimasi yang diberikan oleh statistik uji-t dapat dianggap stabil atau tidak. Ini dapat dilakukan melalui penggunaan prosedur bootstrap. Ketika mengevaluasi model struktural dalam PLS, kami menggunakan statistik R-kuadrat (R) untuk konstruk dependen, uji Stone-Geisser Q-square untuk peramalan relevansi, dan uji-t untuk menentukan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Statistik R-square digunakan untuk mengkarakterisasi variasi konstruksi endogen yang berbeda yang dapat dijelaskan secara bersamaan oleh konstruksi eksternal yang berbeda. (Budhiasa, 2016a; Sarwono, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian

Responden pria yang mengisi kuesioner yaitu 71% sedangkan responden wanita 29%.Usia karyawan yang mengisi kuesioner yaitu usia 21-30 tahun dengan jumlah 38%, 31-40 tahun sebanyak 12%, 41-50 tahun sebanyak 21%, hingga 50 tahun keatas sebanyak 29%. Berdasarkan data pada PT.sains solusi global karyawan juga memiliki pendidikan yang bervariasi antara lain, untuk tamatan SMU berjumlah 30%, tamatan diploma sebanyak 7%, tamatan sarjana berjumlah 62%, dan 1% untuk tamatan S2.

Uji Outer Model

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses penentuan valid atau tidaknya isi item pertanyaan dalam suatu kuesioner. Tujuan dari pengujian validitas adalah untuk melakukan proses ini. Menurut temuan penelitian ini, untuk

membangun validitas konvergen, seseorang harus menguji nilai loading factor yang lebih besar dari 0,70, dan AVE yang ditunjukkan harus lebih besar dari 0,50. (Hair, et.al. 2010).

Terdapat dua (2) indikator *EE* (EE) yang di eliminasi pada penelitian ini antara lain, EE9, EE10, terdapat satu (1) indikator lainnya yakni Kinerja (Kin), Kin1, yang dieliminasi, dan terdapat dua (2) indikator Work-life Balance (WLB), WLB1, WLB2, yang tereliminasi. Setelah melakukan pengeliminasian terhadap indikator-indikator yang tidak valid, maka akan diadakan pengujian ulang terhadap indikator menggunakan *cross loading* lebih besar dari 0,7, sehingga indikator-indikator ini dinyatakan valid (Tabel 1)

Tabel 1
Outer Loading

	Employee Engagement	Kinerja Karyawan	Work Life Balance
EE1	0,845		
EE2	0,813		
EE3	0,765		
EE4	0,809		
EE5	0,838		
EE6	0,743		
EE7	0,830		
EE8	0,777		
Kin2		0,872	
Kin3		0,760	
Kin4		0,757	
Kin5		0,823	
Kin6		0,815	
WLB3			0,708
WLB4			0,784
WLB5			0,840
WLB6			0,873

Sumber data PLS 3.2.9 diolah penulis

Setelah melakukan pengujian ulang, maka selanjutnya akan melakukan uji AVE yang ditunjukkan harus melebihi 0,50. Variabel dinyatakan valid karena $AVE > 0.5$ (Tabel 2).

Tabel 2
Hasil AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Employee Engagement	0,645
Kinerja Karyawan	0,650
Work Life Balance	0,646

Sumber data PLS 3.2.9 diolah penulis

Uji Reliabilitas

Dalam melakukan uji reliabilitas ini, nilai-nilai yang disajikan untuk Cronbach's Alpha dan Composite Reliability menjadi pertimbangan sehingga dapat ditentukan apakah konstruk penelitian dapat dipercaya atau tidak. Angka Cronbach's Alpha dan Composite Reliability harus lebih tinggi dari 0,70 untuk memenuhi aturan praktis yang saat ini berlaku (Budhiana, 2016a).

Tabel 3
Construct Reliability And Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Employee Engagement</i>	0,921	0,927	0,936	0,645
Kinerja Karyawan	0,865	0,882	0,903	0,650
Work Life Balance	0,815	0,823	0,879	0,646

Sumber data PLS 3.2.9 diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas perolehan dari nilai pada setiap variabel lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari data tersebut andal (Tabel 3)

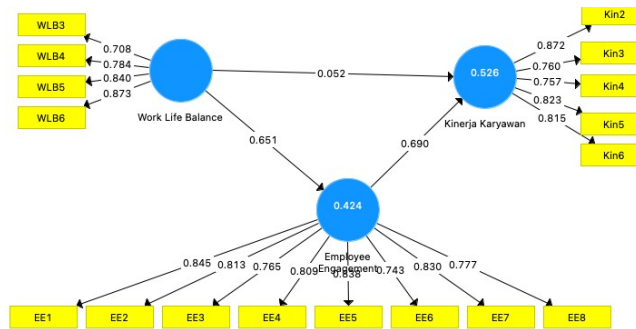
Uji Inner Model
Analisis R-square

R-square digunakan untuk mengolah data serta melihat kekuatan hubungan antar konstruk dan melihat nilai koefisien yang dihasilkan.

Tabel 4
R square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Engagement</i>	0,424	0,415
Kinerja Karyawan	0,526	0,512

Hasil analisis *Rsquare* pada EE sebesar 0,424 sehingga bisa ditafsirkan bahwa nilai konstruk variable EE sebesar 42% sedangkan *Rsquare* pada kinerja karyawan sebesar 0,526 atau dipersentasekan menjadi 52% Tabel 4.



Sumber olah data PLS 3.2.9

Gambar 1
Diagram Pat

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kontribusi suatu variabel bebas secara independen dalam menjelaskan variabel-variabel terikat.

Tabel 5
Uji Hipotesis

Mengungkap Hubungan Antara Keseimbangan Bekerja Dengan Kinerja dan Employee Engagement : Pendekatan Mediasi (Merge Ardiangres Beis, Rolyana Ferinia)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Employee Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	0,690	0,685	0,104	6,643	0,000
Work Life Balance -> <i>Employee Engagement</i>	0,651	0,670	0,114	5,684	0,000
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,052	0,075	0,120	0,433	0,666

Sumber data PLS 3.2.9 diolah penulis

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai yang diperoleh untuk pengaruh WLB terhadap kinerja karyawan mendapat beta score positif, $p = 0.052$ dengan nilai p values sebesar $0,666$ ($p > 0,05$) dan t statistik 0.433 ($p < 1,96$) (tabel 5). Dengan ini H1 ditolak yaitu WLB tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penerapan WLB belum maksimal. WLB yang tidak diterapkan di setiap individu mengakibatkan kinerja belum optimal (Mendis & Weerakkody, 2018).

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

Nilai yang diperoleh untuk pengaruh WLB terhadap EE mendapat beta score positif, $p = 0.052$ dengan nilai p values sebesar $0,000$ ($p < 0,05$) dan t statistik 5.684 ($p > 1,96$) (tabel 5). Dengan ini H2 diterima yaitu WLB berpengaruh terhadap EE. WLB yang telah diterapkan di setiap individu meningkatkan EE (Mendis & Weerakkody, 2018).

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja

Nilai yang diperoleh untuk pengaruh EE terhadap kinerja mendapat beta score positif, $p = 0.643$ dengan nilai p values sebesar $0,000$ ($p < 0,05$) dan t statistik 6.643 ($p < 1,96$) (tabel 5). Dengan ini H3 diterima yaitu EE berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja melalui *Employee Engagement*

Nilai yang diperoleh untuk pengaruh WLB terhadap kinerja melalui EE mendapat beta score positif, $p = 0.449$ dengan nilai p values sebesar $0,000$ ($p < 0,05$) dan t statistik 4.127 ($p > 1,96$) (tabel 6). Dengan ini H4 diterima yaitu WLB berpengaruh terhadap kinerja melalui EE.

Tabel 6
Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance -> <i>Employee Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	0,449	0,459	4,127	0,000

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan:

1. WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya kondisi keseimbangan kerja masih belum terjadi di perusahaan tersebut dan dampaknya kinerja menjadi tidak optimal.
2. WLB berpengaruh terhadap EE yang artinya jika karyawan mengalami keseimbangan kerja maka mereka akan memiliki keterikatan terhadap perusahaannya.
3. EE berpengaruh terhadap kinerja yang artinya karyawan yang memiliki keterikatan dan peduli kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang optimal.
4. WLB berpengaruh terhadap kinerja melalui EE artinya kondisi keseimbangan kerja yang telah dijalankan akan menciptakan kinerja optimal karena mereka telah merasa dekat dengan perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. (2020). *The Effects Of Work & Life Imbalance*. Chron. <https://Work.Chron.Com/Effects-Work-Life-Imbalance-5967.Html>
- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/Bisma.V13i2.9864>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly Work Engagement And Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909x402596>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human Resources Manajement*. Mc Grawhill. Inc.
- Budhiasa, S. (2016a). *Analisis Statistik Multivariate Dengan Aplikasi Sem Pls*. Udayana University Press.
- Budhiasa, S. (2016b). *Analisis Statistik Multivariate Dengan Aplikasi Sem Pls Smartpls 3.2.6*.
- Chin, W. (2010). How To Write Up And Report Pls Analyses. *Handbook Of Partial Least Squares*, 655–690.
- Darmawan, A., & Angelina, Y. (2022). Motivasi , Pelatihan Kerja , Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V12i1.5142>
- Departemen Kehakiman. (2019). *Rekapitulasi Absen*. <https://pa-jakartabar.go.id/rekapitulasi-absensi-pegawai/>
- Fadhila Zarfa Nuary, R. B. Dan D. A. S. A. (2022). *Effect Of Work Life Balance (Wlb) And Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable*. 02, 1–19. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/jti/article/view/27/24>
- Fadlurrahman, M. F., Amelia, T. C., & ... (2021). The Influence Of Workload And Competence On Employee Performance. *Psychology And ...*, 58, 486–492. <http://www.psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/2762>
- Ferinia, R., Yuniarsi, T., & Disman, H. (2016). Contribution Of Employee Engagement And Interpersonal Relationship To Improve Employee Performance. In *International Journal Of Management And Sustainability* (Vol. 5, Issue 7, Pp. 48–60). <https://doi.org/10.18488/journal.11/2016.5.7/11.7.48.60>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/A0016737>
- Gibran, N., & Ramadani, D. (2021). The Effect Of Training And Career Development On Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 407–415. <https://doi.org/10.36555/Almana.V5i3.1680>
- Gourani, S. (2020). *This Is How The Future Of Work-Life Balance Will Look Like*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/soulaimagourani/2019/05/03/this-is-how-the-future-of-work-life-balance-will-look-like/?sh=75a5300734ce>
- Hair, H.F., Black, W.C., Babin, B.J., And Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Hall, J. (2022). *A Work-Life Balance Will Help You Keep Employees*. <https://www.entrepreneur.com/growth-strategies/a-work-life-balance-will-help-you-keep-employees/431437>
- Halvorson, C. (2017). *A Data-Backed Strategy For Reducing Employee Tardiness*. <https://wheniwork.com/blog/quarter-shift-method>
- Holbeche, L., & Matthews, G. (2012). *Engaged: Unleashing Your Organization's Potential Through Employee Engagement* (P. 344). http://books.google.com/books?id=Vwj1olx_Olqc&pgis=1
- 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>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects Of Work-Life Balance Towards Employee Engagement In Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/Acpch-18.2019.93>
- Litmos. (2018). *Employee Performance*.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. Mcgraw Hill International.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee Engagement And Manager Self-Efficacy. In *Journal Of Management Development* (Vol. 21, Issue 5, Pp. 376–387). <https://doi.org/10.1108/02621710210426864>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance With Reference To Telecommunication Industry In Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal Of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/Kjhrm.V12i1.42>

- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
<https://doi.org/10.37366/Master.V1i1.25>
- Peninsula. (2021). *Poor Performance Advice Guide*. Peninsula.
<https://www.peninsulagrouplimited.com/ie/guides/poor-performance/>
- Prasadjaningsih, M. O., & Alexandra, M. (2022). Impact Of Employee Engagement And Motivation On Employee Performance In Pt. Indonesia Morowali Industrial Park. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 3(2), 232–243.
- Qodrizana, D. L., & Musadieq, M. Al. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Rahyono, A. A. (2021). Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 2635.
- Rahyono, R., & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 26–35.
<https://doi.org/10.53825/Jmbjayakarta.V3i1.90>
- Robbins, S.P., & J. (2018). *Essential Organizational Behavior* (14th Ed.). Pearson Education Limited.
- Safitri, N. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan [Http://E-Repository.Perpus.Iainsalatiga.Ac.Id/Id/Eprint/14378](http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/14378)
- Sarwono, J. (2026). *Mengenal Pls-Sem*.
- Schaufeli, W. B. (2013a). What Is Engagement? *Employee Engagement In Theory And Practice*, 15–35.
<https://doi.org/10.4324/9780203076965-10>
- Schaufeli, W. B. (2013b). *What Is Engagement?*, *Employee Engagement In Theory And Practice*. (C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane, Eds.). Routledge, London: Learning And Knowledge Creation.
- Schiemann, William, A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement*. Ppm.
- Sinambela, P. L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasinya*. Graha Ilmu.
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdilah, L. A., Sudarso, A., Purba, B., Purba, S., Yuniwati, I., Hidayatulloh, A. N., Hm, I., & Suyuthi, N. F. (2021). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi: Mixed Methods*. Alfabeta.
- The Curve Group. (2021). *The Real Cost Of Not Managing Poor Performance*. The Curve Group.
<https://www.thecurvegroup.co.uk/the-real-cost-of-not-managing-poor-performance-in-your-business/>
- Truss, K. (2019). *The Future Of Research In Employee Engagement*. Engage For Success.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction And Performance Among Millennial And Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 286–300.
<https://doi.org/10.33019/Society.V10i2.464>
- Wedgwood, J. (2022). *The Importance Of Work-Life Balance*. <https://thehappinessindex.com/blog/importance-work-life-balance/>
- Weinstein, S. M. (2015). *B Is For Balnce: 12 Steps Toward A More Balanced Life At Home And At Work*.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/Jepk.V10n1.P83-98>
- Winata, B. L., Nurhasanah, N., & Organisasional, K. (2022). *Organisasional Terhadap Burnout Pada Mahasiswa Yang Pendahuluan Sebagai Anak Bangsa Indonesia , Kita Harus Meningkatkan Kualitas Di Segala Aspek , Selain Di Bidang Ekonomi , Yang Harus Diutamakan Ialah Di Bidang Pendidikan . Apalagi Kualitas Pendidikan Sa. 2(2)*, 87–102.