

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO SINAR BANGUNAN KOTA PALOPO

Ahmad Faqih Afry¹⁾, Muhammad Kasran²⁾, Samsinar³⁾

¹ Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: ahmadfaqihafry@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: muhammadkasran@umpalopo.co.id

³ Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: samsinar@umpalopo.co.id

Abstract

In a company, employees or human resources in the company must contribute and perform well for the company they work for. To improve an employee's performance and increase the company's success rate, the company's manager or leader must pay attention to supporting factors, one of which is Work-life Balance and Employee Engagement. The purpose of this study is to find out whether Work-life Balance and Employee Engagement have an impact on employee performance at Sinar Bangunan stores in Palopo City. This study took a sample from all Sinar Bangunan Palopo store staff, which amounted to 66 employees. The type of research is quantitative research. The Likert scale method is a data collection technique used. IBM SPSS Statistics version 25 is a data analysis technique used to process and test this study. This study shows that there is no influence of Work-life Balance on Employee Performance, there is a significant positive influence of Employee Engagement on Employee Performance, while Work-life Balance and Employee Engagement simultaneously have a positive impact on employee performance.

Keywords : *Work-life Balance, Employee Engagement, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Untuk bertahan dalam persaingan ketat di era globalisasi saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset penting mereka. Salah satu aset penting perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang harus diperhatikan. Ini karena sumber daya manusia adalah satu-satunya aset yang bertahan, sehingga memerlukan perawatan khusus untuk menjaga loyalitas mereka kepada perusahaan (Muliawan et al., 2017).

Banyak perusahaan telah menyadari paradigma ini dan telah merencanakan apa yang harus dilakukan oleh departemen SDM untuk menghasilkan karyawan yang ahli dan bahkan meningkatkan kinerja mereka (Saina et al., 2016). Berdasarkan beberapa definisi, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*, yang didefinisikan sebagai suatu komitmen pekerja untuk menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan dunia kerjanya (Larasati et al., 2019). *Work-life Balance* sangat penting untuk menciptakan keseimbangan dalam semua aspek kehidupan seseorang, termasuk tanggung jawabnya di tempat kerja dan semua aspek kehidupan pribadinya.

Employee Engagement adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sucahyowati & Hendrawan (2020) dalam jurnal (J. A. Pratiwi & Fatoni, 2023), "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan),

yang berkaitan dengan tenaga kerja secara keseluruhan dan lingkungan bisnis organisasi”. *Employee Engagement* adalah komponen penting yang memengaruhi kelangsungan hidup dan produktifitas perusahaan. Karena karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan, dan ada hubungan yang baik antara mereka dan perusahaan, yang akan membuat mereka berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka.

Menurut (Febriansyah & Henndy Ginting, 2020) dalam (Latifah & Nasution, 2023) , “*Employee Engagement* menggambarkan bagaimana Karyawan yang terlibat memiliki kemampuan untuk memberikan lebih dari apa yang mereka berikan dan sebagai hasilnya, karyawan yang terlibat memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya”. Jika karyawan terlibat dalam proses kerja, mereka lebih cenderung berkomitmen terhadap organisasinya.

Salah satu toko di Kota Palopo, Toko Sinar Bangunan mulai menyadari pentingnya Work-Life Balance bagi karyawannya. Hal ini karena seringkali karyawan tidak fokus pada pekerjaan mereka, bahkan beberapa karyawan tidak bisa membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga mereka dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan sering lebih mementingkan pekerjaan mereka daripada kehidupan pribadi mereka. Akibatnya, sejumlah besar individu mengalami penurunan kinerja.

Begitu juga dengan *Employee Engagement*, yang harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Toko Sinar Bangunan. Pengelolaan *Employee Engagement* yang baik, yang mencakup lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang mendukung, dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan dengan kinerja yang baik dan mencapai visi dan misi perusahaan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan, (Lukmiati et al., 2020), (Wolor et al., 2020), (Saina et al., 2016), dan (Safitri & Soleh, 2020) mengemukakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan (Wismawan & Lutrlean, 2022), (Ardiansyah & Surjanti, 2020), dan (Kim, 2014) mengatakan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil penlitian yang telah di kaji, (Indirasari & Mardiana, 2022), (Handoyo & Setiawan, 2017), (Aisyah & Pradana, 2020), dan (J. A. Pratiwi & Fatoni, 2023) mengatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh dengan Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Rahmadalena & Asmanita, 2020) mengatakan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “**Pengaruh *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di Toko Sinar Bangunan Kota Palopo**”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena datanya disajikan dalam bentuk angka. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random dan instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Tujuan dari analisis data kuantitatif dan statistik adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009:14) dalam jurnal (N. I. Pratiwi, 2017). Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, dan variabel bebasnya adalah *Work-life Balance* (X1) dan *Employee Engagement* (X2). Indikator yang menjadi dasar pertanyaan kuesioner dari variabel *Work-life Balance* (X1) menurut Menurut McDonald dalam (Pangemanan et al., 2017) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Kemudian indikator variabel *Employee Engagement* (X2) menurut Schaufeli dan Bakker dalam (Riyanto et

al., 2019) yaitu, semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut Robbins dalam Jurnal (Glorianismus et al., 2023) mempunyai lima indikator yaitu, kualitas, kuantitas, tepat waktu, keefektifan, dan kemandirian. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Toko Sinar Bangunan Palopo. Seluruh karyawan Sinar Bangunan Palopo, yang berjumlah 66 orang, diambil sebagai sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (Angket) dan skala pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Data diproses dengan menggunakan program SPSS versi 25. Teknik analisis data termasuk uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda, uji t dan f.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

| Variabel | Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---------------------------------|------|----------|---------|------------|
| Work-life Balance (X1) | X1.1 | 0,482 | 0,2423 | Valid |
| | X1.2 | 0,457 | | |
| | X1.3 | 0,576 | | |
| | X1.4 | 0,778 | | |
| | X1.5 | 0,684 | | |
| Employee Engagement (X2) | X2.1 | 0,322 | 0,2423 | Valid |
| | X2.2 | 0,480 | | |
| | X2.3 | 0,562 | | |
| | X2.4 | 0,689 | | |
| | X2.5 | 0,564 | | |
| | X2.6 | 0,443 | | |
| | X2.7 | 0,526 | | |
| | X2.8 | 0,597 | | |
| | X2.9 | 0,515 | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,627 | 0,2423 | Valid |
| | Y.2 | 0,549 | | |
| | Y.3 | 0,727 | | |
| | Y.4 | 0,595 | | |
| | Y.5 | 0,354 | | |
| | Y.6 | 0,447 | | |
| | Y.7 | 0,561 | | |
| | Y.8 | 0,561 | | |
| | Y.9 | 0,626 | | |
| | Y.10 | 0,466 | | |
| | Y.11 | 0,649 | | |
| | Y.12 | 0,611 | | |

Menurut Ghozali (2009) dalam (Langi et al., 2022), uji validitas digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner dikatakan valid atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Secara keseluruhan,

kuesioner dapat dianggap valid karena setiap bagian memiliki nilai korelasi pearson, atau r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,2423), dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Diputuskan bahwa penelitian dapat dilanjutkan karena semua variabel *Work-life Balance*, *Employee Engagement*, dan kinerja karyawan, telah lulus uji validitas. Maka disimpulkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

| Variable | Item | Cornbach's Alpha | Keterangan |
|----------|------|------------------|------------|
| X1 | 5 | 0,657 | Reliabel |
| X2 | 9 | 0,668 | Reliabel |
| Y | 12 | 0,805 | Reliabel |

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017:130) dalam jurnal (Langi et al., 2022), mengacu pada seberapa baik hasil pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dari tabel diatas, semua variabel dianggap dapat diandalkan karena memperoleh nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,6. Hasil dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* sebesar 0,657, *Employee Engagement* sebesar 0,668, dan kinerja karyawan sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan semua variabel sebagai terpercaya atau reliabel.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan Sugiyono (2018:206) dalam jurnal (Putri & Suhartono, 2023), "Uji parsial, juga dikenal sebagai uji t, digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) berdampak secara signifikan terhadap variabel dependen (Y)". Tingkat signifikan koefisien korelasi digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Kriteria signifikansi adalah 5% atau 0,05.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesisnya dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa, sebagai berikut:

- a. Jika $\pm t$ hitung $\geq t$ tabel atau Sig. $< 0,05$, maka Hipotesis diterima.
- b. Jika $\pm t$ hitung $\leq t$ tabel atau Sig. $> 0,05$, maka Hipotesis tidak diterima.

Tabel 3 Tabel Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28.213 | 6.837 | | 4.127 | .000 |
| | total_x1 | -.133 | .275 | -.059 | -.483 | .631 |
| | total_x2 | .613 | .167 | .447 | 3.674 | .000 |

a. Dependent Variable: total_y

- **Hipotesis 1: Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.** Dari tabel uji T, variabel *Work-life Balance* (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai signifikansi sebesar 0,631, yang merupakan nilai yang

lebih besar dari 0,05, dan nilai -t Hitung > -t Tabel adalah $-0,483 > -1,998$. Oleh karena itu, variabel *Work-life Balance* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- **Hipotesis 2 : Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.** Dilihat dari tabel uji T untuk menentukan nilai t Hitung dan nilai signifikan dari variabel *Employee Engagement* (X2) menunjukkan bahwa nilai t Hitung > t Tabel yaitu, $3,674 > 1,998$. Serta nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X2) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan model penelitian, menurut Ghozali (2021:148) dalam jurnal (Putri & Suhartono, 2023). Dengan kata lain, tujuan uji F adalah untuk menentukan apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk mengamati pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ($Sig \leq 0,05$), model regresi dapat digunakan.. Artinya, akan terlihat seperti ini:

- Nilai probabilitas atau signifikan $F > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara simultan.
- Sebaliknya, nilai probabilitas atau signifikan $F < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara simultan.

Selanjutnya cara lain dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung > F tabel artinya variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan.
- Jika nilai F hitung < F tabel artinya variabel-variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 4 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 220.445 | 2 | 110.223 | 7.125 | .002 ^b |
| | Residual | 974.585 | 63 | 15.470 | | |
| | Total | 1195.030 | 65 | | | |
| a. Dependent Variable: total_y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1 | | | | | | |

- **Hipotesis 3 : Pengaruh *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.** Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan, nilai F hitung sebesar 7,125 > F tabel sebesar 3,142 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* (X1), *Employee Engagement* (X2) berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat dari nilai signifikan menunjukkan nilainya lebih besar dari 0,631 > 0,05 dan nilai -t Hitung > -t Tabel adalah -0,483 > -1,998.

Seringkali dari sudut pandang organisasi, perusahaan terkadang menuntut karyawannya untuk bekerja secara profesional tanpa memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan mereka. Akibatnya, karyawan harus terus berusaha untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka (Fidyani, 2018). Maka dari itu, hasil kinerja yang diberikan harus selalu maksimal karena di tempat kerja ada prosedur dan peraturan yang mengikat karyawan sehingga mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, sehingga mereka tidak boleh melampiaskannya dengan bekerja asal-asalan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya juga dilakukan oleh (Wismawan & Luturlean, 2022), (Ardiansyah & Surjanti, 2020), dan (Kim, 2014), yang juga menunjukkan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga dapat dilihat dari nilai yang paling kecil dalam pernyataan kuesioner yang telah dibagikan, salah satunya terdapat pada pernyataan dalam indikator keseimbangan keterlibatan yang menunjukkan seberapa besar keterlibatan psikologis karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa keterlibatan tersebut tidak memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti seberapa keterlibatannya karyawan tidak ada pengaruh dengan kinerja karyawan walaupun mereka merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaan, hal tersebut tidak menunjukkan tingkat performa kinerja.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji T, nilai signifikan dari variabel *Employee Engagement* (X2) lebih kecil dari 0,05 atau t Hitung 3,674 > t Tabel 1.998 yang artinya bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi akan dinilai berdasarkan tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap pekerjaan mereka dan organisasi mereka. Karyawan yang sangat terlibat dengan pekerjaan dan perusahaan mereka akan datang bekerja secara teratur, memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, bermotivasi tinggi, dan berkinerja secara individual (Indirasari & Mardiana, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indirasari & Mardiana, 2022), (Handoyo & Setiawan, 2017), (Aisyah & Pradana, 2020), dan (J. A. Pratiwi & Fatoni, 2023) yang menyatakan *Employee Engagement* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga dapat diperkuat dengan pernyataan kuesioner memuat hasil tertinggi pada tingkat ketertarikan karyawan untuk terlibat dalam segala aktivitas perusahaan pada indikator *absorption* (penyerapan). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang dan antusias dengan keterlibatannya dalam segala aktivitas perusahaan, yang berdampak pada hasil kinerja yang diharapkan.

Pengaruh *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji F, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,002 < 0,05

dan nilai f Hitung sebesar $7,125 > f$ Tabel sebesar $3,142$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan keterikatan karyawan mampu meningkatkan kinerja perusahaan, dengan kata lain, semakin banyak keseimbangan antara kehidupan kerja dan keterikatan karyawan maka semakin besar Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi sebelumnya tentang pengaruh *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di Toko Sinar Bangunan Palopo, beberapa kesimpulan dapat dibuat untuk menjawab masalah penelitian ini, yaitu:

1. *Work-life Balance* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Sinar Bangunan Palopo dengan nilai $-t$ Hitung sebesar $-0,483 > -t$ Tabel sebesar $-1,998$ dan nilai signifikan $0,631 > 0,05$.
2. *Employee Engagement* (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Sinar Bangunan Palopo dengan nilai t Hitung sebesar $3,674 > t$ Tabel sebesar $1,998$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Work-life Balance (X1) dan *Employee Engagement* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f Hitung sebesar $7,125 > f$ Tabel sebesar $3,142$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.

SARAN

Dari kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang disampaikan oleh peneliti, yaitu :

1. Untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus terus menerapkan program *Work-life Balance* yang ada dan memantau pelaksanaannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Seharusnya karyawan Toko Sinar Bangunan Palopo harus dapat menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Untuk membuat Toko Sinar Bangunan Palopo lebih terhubung dengan karyawannya, sistem peraturan harus ditingkatkan. Ini akan membuat lebih mudah untuk karyawan memahami apa yang diharapkan perusahaan dari mereka dan membuat mereka tahu apa yang harus mereka lakukan.

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan memasukkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja tinggi di Toko Sinar Bangunan Palopo.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, F., & Pradana, M. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara The Influence Of Employee Engagement Toward Employee Performance*

at West Kalimantan Regional Main Unit PT (Persero) . 7(2), 6411–6420.

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan pt. bhinneka life indonesia cabang surabaya*. 8(2018), 1211–1221.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Fidyani, L. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (studi kasus pada perawat Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Sidoarjo). *Universitas Pertamina*, 9(1), 110–120.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan_Agnes Wahyu Handoyo. *AGORA Jurnal Bisnis*, 5(1).
- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 245. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23176>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *An International Journal*, 6(1), 37–51.
- Langi, M. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, 10(1)(1), 450–460.
- 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>
- Latifah, I., & Nasution, I. H. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Worklife Balance, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk). *Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 285–295. <https://jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/view/190/205>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT.*

MUARA TUNGGAL CIBADAK - SUKABUMI. 3(3), 46–50.

- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BADJA BARU PALEMBANG Yudi Muliawan 1, Badia Perizade 2, & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 161–174. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REFORMASI BIROKRASI, REMUNERASI, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul). *Upajawa Dewantara*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.26460/mmud.v3i1.3838>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(3), 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/16718>
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 432–444. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1, 213–214.
- Putri, A. C., & Suhartono, S. (2023). KEMAMPUAN KUALITAS AUDIT MEMODERASI PENGARUH FRAUD HEXAGON TERHADAP FRAUDULENT FINANCIAL. 5(2), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK. 3(2), 68–76.
- Riyanto, S., Ariyanto, E., & Lukertina, L. (2019). Work Life Balance and Its Influence on Employee Engagement “Y” Generation in Courier Service Industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25–31. <https://doi.org/10.32479/irmm.8499>
- Safitri, N. A., & Soleh, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Barokah Sembilan Bintang Madang Suku 1 Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(1), 23–29. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i1.52>
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.

- Sivaram, M., Hudaya, A., & Hapzi, A. (2019). Building a Purchase and Prchase Decision: Analysis of Brand Awareness and Brand Loyalty (Case Study of Private Label Products at Alfamidi Stores In Tangerang City). *Dijemss*, 1(2), 235–248. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Wismawan, M. H., & Luturlean, B. S. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank X*. 9(2), 887–892.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wulan, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 33–41.