



Implementasi *Employee Engagement* dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

*(Implementation of Employee Engagement in Mediating Job
Satisfaction and Work-life Balance on Performance)*

“Submit: 02 Jun 2024

Review: 8 Jun 2024

Accepted: 13 Jun 2024

Publish: 21 Jun 2024”

Marenda Kurniawati^{1*}); Heru Mulyanto²

Abstrak

Untuk mengetahui bagaimana keterlibatan karyawan dalam memediasi hubungan antara kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja merupakan tujuan utama riset ini. Obyek penelitian ini adalah karyawan Binaa Enterprise yang berjumlah 35 orang. Pengumpulan informasi dilakukan dengan metode survei yang memakai platform *Google Form*. Alat statistik *SmartPLS* dipakai dalam riset ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang dan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat memengaruhi kinerja. Hasil positif terhadap kinerja dapat dicapai melalui keterlibatan karyawan, yang sebelumnya mempengaruhi kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Work-life balance*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

Abstract

Finding out how employee engagement mediates the relationship between job satisfaction, work-life balance, and performance is the primary goal of this research. The number of participants are 35 persons from Binaa Enterprise employer, who also made up the research population. Gathering information with a Google Form survey platform. The statistical tool SmartPLS is used in this investigation. The findings demonstrated that contentment in one's work and a healthy work-life balance affected performance. Positive results towards performance may be achieved via employee engagement, which before influence job satisfaction and work-life balance.

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

¹“Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; marenda1312@gmail.com

²“Universitas IPWIJA”; drherumulyanto@gmail.com

*) Correspondence

1. Pendahuluan

Salah satu aset perusahaan yang krusial untuk dikelola adalah sumber daya manusia (SDM), karena nilai yang dapat dihasilkan dan kinerja yang dapat ditingkatkan. Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis di era globalisasi dan persaingan yang ketat ini. Aspek sumber daya manusia pada sebuah perusahaan merupakan aset yang paling berharga, dan manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian prosedur yang ditetapkan untuk memaksimalkan potensi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut (Samsuddin, 2017). Oleh karena itu, bisnis harus mengetahui cara meningkatkan kepuasan kerja SDM jika ingin berjalan lancar dan menguntungkan. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi di mana SDM merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan loyalitas SDM. Dalam beberapa tahun terakhir, kepuasan kerja telah menjadi fokus utama bagi organisasi, karena mereka menyadari bahwa SDM adalah aset terpenting yang dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan perusahaan.

Menurut Silalahi (2021), kinerja adalah penggunaan dan hasil kerja yang dilakukan oleh individu dalam pekerjaan tertentu di suatu perusahaan. Produktivitas pekerja, atau proses manajemen perusahaan secara keseluruhan adalah inti dari kinerja (Sedarmayanti, 2011). Kinerja adalah kuantitas dan kualitas output-nya dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya (Mangkunegara, 2009: 18). Dengan memakai definisi di atas sebagai titik awal, kita dapat mengatakan bahwa kinerja adalah upaya maksimal yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memenuhi ukuran keberhasilan kinerja. Kebahagiaan karyawan di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas. Ketika pekerja menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, mereka lebih loyal kepada atasan mereka. Ada korelasi antara kinerja dan kepuasan kerja. Satu sisi argumen mengklaim bahwa karyawan yang lebih bahagia lebih produktif. Sebaliknya, jika pekerja tidak bahagia, hal itu akan terlihat dalam kinerja perusahaan. Zakiah & Hermiati (2023), menggambarkan kepuasan kerja sebagai persepsi karyawan yang diperoleh dari hasil evaluasi kerja di semua kategori. Salah satu definisi kepuasan kerja yang memperhitungkan perasaan pekerja terhadap evaluasi kerja diusulkan oleh Luthan (Zakiah & Hermiati, 2023; Iroth *et al.*, 2022). Ketika pekerja bahagia dengan pekerjaan mereka, itu karena mereka telah mencapai apa yang seharusnya mereka lakukan dalam peran mereka di dalam perusahaan (Rivai, 2005). Sehingga karyawan dapat menunjukkan indikator kepuasan kerja melalui seluruh perilakunya, yang merupakan cerminan persepsi dan penilaiannya terhadap pekerjaan.

Penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa bahagia dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih produktif (Nurhandayani, 2022). Sebaliknya, ada penelitian yang menunjukkan tidak ada korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja (Jufrizen, 2021). Jelas bahwa diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Lebih jauh, riset ini memasukkan keterlibatan karyawan sebagai mediasi antara kepuasan kerja dan kinerja. Seberapa baik seseorang mengerjakan pekerjaannya, dalam kaitannya dengan tingkat keahliannya, tepat waktu, dan sesuai dengan semua peraturan dan standar yang berlaku, itulah yang menentukan kinerjanya. Pandangan optimis dalam menyelesaikan tugas pekerjaan itulah yang dimaksud Schaufeli dan Bakker ketika mereka mengatakan bahwa karyawan terlibat (Melisa Safitri Samud *et al.*, 2021). Hasil penelitian Rayton & Yalabik (2014) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja lebih dapat terealisasi pada saat karyawan merasa bahwa institusi menjalankan kewajiban mereka dan saat karyawan merasa puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Luthans, 2006).

Menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik di tempat kerja, tetapi secara tidak langsung. Istilah "*work-life balance*" mengacu pada kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban profesional dan pribadi (Prasetyo, 2019: 24). *Work life balance* merujuk padapencapaian keseimbangan yang harmonis antara pekerjaan, kesenangan, keluarga, waktu luang, dan pengembangan spiritual seseorang (Jannata & Surya Perdhana, 2022). Karyawan yang memiliki kehidupan yang seimbang akan merasa terlibat sehingga memberikan dampak positif demi keberlangsungan institusi dan kinerja organisasi secara menyeluruh (Pathak & Lawande, 2021). Keterlibatan karyawan yang berkembang pada setiap tingkatan sepenuhnya dicurahkan dalam rutinitas kerja mereka sehingga dapat memberikan kinerja terbaik (Ginting, H., *et al.*, 2020). Penelitian ini melanjutkan upaya dalam mengisi kesenjangan penelitian yang pernah ada. *Employee engagement* ditambahkan sebagai pemediasi sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi *employee engagement* dalam memediasi kepuasan kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

Employee engagement dan kinerja karyawan

Stabilitas kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh tingkat partisipasi atau koneksi (Bedagama & Tjahjaningsih, 2021). Seberapa baik seseorang atau tim menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dikenal sebagai kinerja (Jufrizen, 2021). Ketika pekerja merasa terlibat secara emosional dalam tugas mereka, mereka cenderung akan mengerahkan seluruh perhatian dan upaya yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Nusannas *et al.*, 2020). Mencapai kepuasan karyawan di sebuah perusahaan memerlukan proses minimalisasi masalah yang mungkin terjadi untuk meningkatkan kinerja staf (Jannata & Surya Perdhana, 2022).

H1. Employee engagement berdampak kepada Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja, employee engagement dan kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan tercermin karena adanya kesesuaian antara kapasitas kemampuan, skill dan harapannya dengan jenis pekerjaan yang dihadapi (Fei *et al.*, 2018). Pekerja yang termotivasi dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat daripada yang tidak terlibat, karena mereka memberikan segalanya untuk perusahaan. Karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih bahagia dalam pekerjaan (Febriansyah, 2020). Hal ini terlihat dari semangat, komitmen, loyalitas, dan kebanggaan mereka terhadap perusahaan. Seberapa bahagia seseorang dalam pekerjaannya sangat memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja ini merupakan hasil langsung dari upaya karyawan atau tindakan mereka dalam kaitannya dengan peran mereka di perusahaan. Tingkat kinerja staf yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat keterlibatan staf yang lebih tinggi (Hariandja, 2002).

H2. Kepuasan kerja berdampak kepada employee engagement

H3. Employee engagement memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Work-life balance, employee engagement dan kinerja karyawan

Menjaga ritme keseimbangan kehidupan kerja yang sehat membuat karyawan merasa lebih terhubung dengan perusahaan (Larasati *et al.*, 2019). Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja yang sehat pada keterlibatan karyawan ini disorot dalam sebuah studi oleh Alvi *et al.*, (2014) di sektor perbankan Pakistan. Ketika pekerja mampu menjaga keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja, pribadi, dan keluarga, mereka akan mengembangkan keterlibatan emosional yang kuat di perusahaan mereka. Komitmen ini tercermin dalam tingkat pencapaian perusahaan yang tinggi. Karyawan yang puas dengan kehidupan profesional dan pribadi mereka baik untuk bisnis dalam jangka panjang (Pathak & Lawande, 2021).

H4. Work-life balance berdampak kepada employee engagement

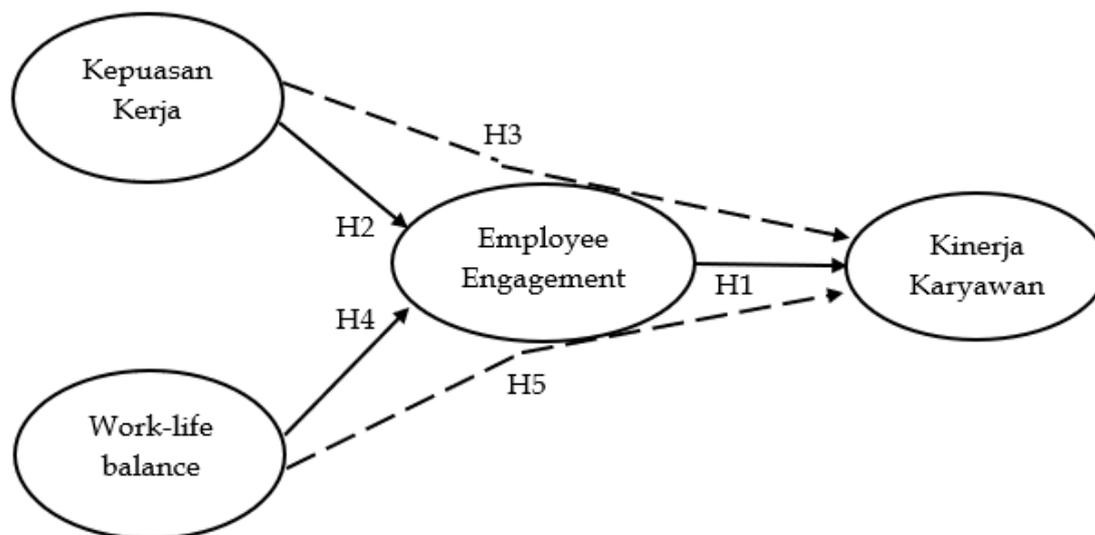
H5 : Employee engagement memediasi work-life balance terhadap kinerja karyawan

2.2. Pengumpulan Data

Data diperoleh dari kuesioner partisipan yang disebarkan menggunakan *google form* dalam durasi waktu 1 minggu. Karyawan Binaa Enterprise, unit usaha yang terletak di Kabupaten Bekasi, menjadi obyek dalam penelitian ini. Riset ini memakai pendekatan *saturation sampling* yang dipadukan dengan *non-probability sampling* untuk mengumpulkan data dari 35 karyawan (Mulyanto & Wulandari, 2010).

2.3. Metode Analisis

Menurut Ghozali dan Latan (2015), PLS dipilih untuk SEM karena merupakan strategi prediktif. Teknik analisis dimulai ketika kategori pengujian *outside loading* lebih dari 0,7. Ada sejumlah metrik validitas, termasuk reliabilitas komposit dan *alpha Cronbach*, yang dipakai dalam pengujian reliabilitas. Setelah itu, kami memeriksa apakah model tersebut benar dengan menghitung nilai R-kuadrat, dan kami melihat apakah hipotesis kami valid dengan menemukan koefisien jalur.



Sumber: Penelitian yang diolah, 2024

Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 2. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	30	85,7
- Perempuan	5	14,3
Usia		
- 21 - 30 tahun	16	45,7
- 31 - 40 tahun	11	31,4
- > 40 tahun	8	22,9
Status		
- Lajang	11	31,4
- Menikah	24	68,6
Lama bekerja		
- < 1 tahun	1	2,9
- 2 - 3 tahun	7	20,0
- 3 - 5 tahun	12	34,3
- > 5 tahun	15	42,9

Sumber: Penelitian yang diolah, 2024

3. Hasil

3.1. Responden

Tabel 2 berisi data penelitian yang disampaikan oleh 35 karyawan Binaa Enterprise. Sebanyak 35 karyawan Binaa Enterprise menjadi responden penelitian. Sebagian besar responden adalah laki-laki dan berusia 21-30 tahun. Individu yang sudah menikah dengan pengalaman kerja minimal lima tahun merupakan mayoritas.

3.2. Analisis

Sebagai temuan uji eksternal, tabel 3 menampilkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Setiap variabel autentik karena hampir semua indikator lebih besar dari 0,7. Semua variabel penelitian telah ditetapkan reliabel karena memenuhi kriteria yang ditentukan. Misalnya, reliabilitas gabungan kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja lebih besar dari 0,7, dan cronbach alpha untuk kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan, dan kinerja lebih besar dari 0,8.

Tabel 3. Outer Model

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Kepuasan Kerja		0,782	0,856	Reliabel
- Pekerjaan itu sendiri	0,732			Valid
- Kualitas Pengawasan	0,860			Valid
- Rekan Kerja	0,432			Valid
- Peluang Promosi	0,867			Valid
- Gaji	0,750			Valid
<i>Work-life Balance</i>		0,950	0,967	Reliabel
- Keseimbangan Waktu	0,959			Valid
- Keseimbangan Keterlibatan	0,956			Valid
- Keseimbangan Kepuasan	0,943			Valid
<i>Employee Engagement</i>		0,833	0,901	Reliabel
- Vigor (Semangat)	0,768			Valid
- Dedication (dedikasi)	0,916			Valid
- Absorption (Penyerapan)	0,911			Valid
Kinerja Karyawan		0,906	0,931	Reliabel
- Kualitas Kerja	0,926			Valid
- Kuantitas Kerja	0,823			Valid
- Selesai tepat waktu	0,870			Valid
- Efektifitas	0,923			Valid
- Diselesaikan secara mandiri	0,714			Valid

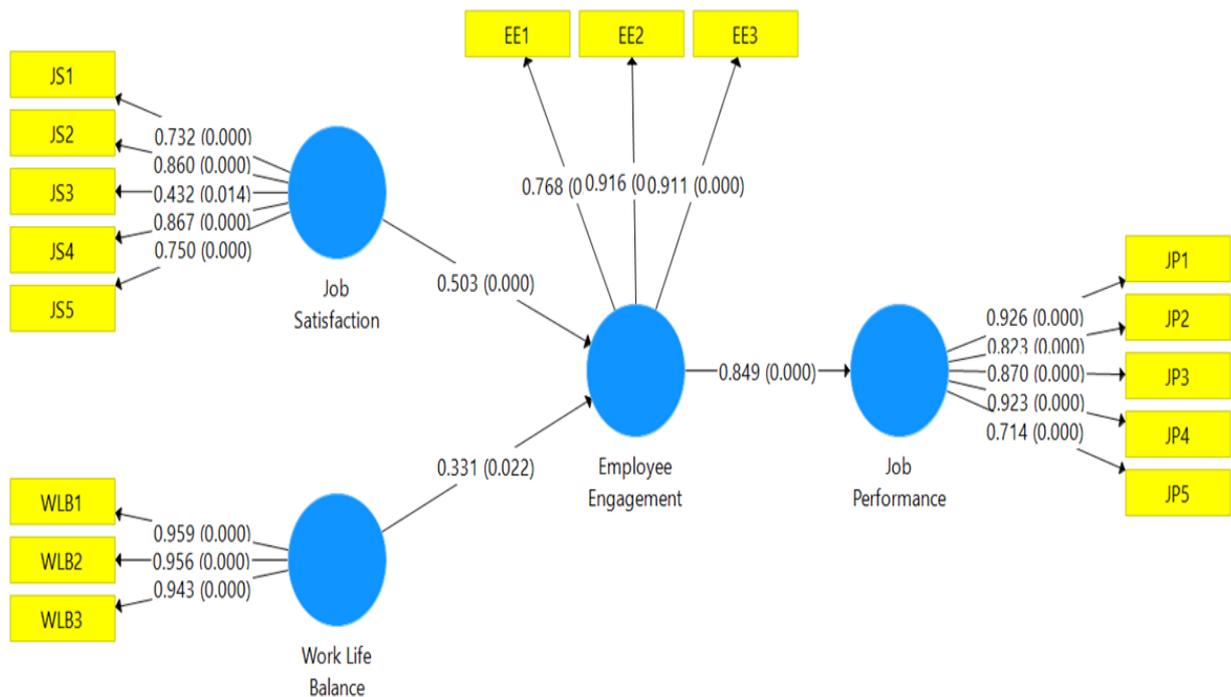
Sumber: Penelitian yang diolah, 2024

Tabel 4. Indeks Pengujian Model

Endogenous Variabel	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi model
R ²			
- <i>Employee Engagement</i>	≥ 0,20	0,605	Fit
- Kinerja Karyawan	≥ 0,20	0,721	Fit

Sumber: Penelitian yang diolah, 2024

Setiap variabel endogen seperti terlihat pada tabel 4 telah memiliki nilai R kuadrat lebih besar dari 0,2, yang menunjukkan bahwa model tersebut dapat diterima. Kategori moderat mencakup variabel keterlibatan karyawan endogen (R kuadrat: 0,605) dan variabel kinerja karyawan endogen (R kuadrat: 0,721).



Sumber: Penelitian yang diolah, 2024

Gambar 1. Hasil Analisis

Tabel 5 menampilkan signifikansi dan hubungan variabel model. Kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja semuanya memiliki peran dalam seberapa terlibatnya seseorang dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi keterlibatan karyawan. Pekerja yang terlibat lebih produktif, yang pada gilirannya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja mereka.

Tabel 5. Estimasi

Alur	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i> → Kinerja Karyawan	0,849	0,000	Signifikan
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Employee Engagement</i>	0,503	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja → <i>Employee Engagement</i> → Kinerja Karyawan	0,427	0,001	Signifikan
<i>Work-life Balance</i> → <i>Employee Engagement</i>	0,331	0,022	Signifikan
<i>Work-life balance</i> → <i>Employee Engagement</i> → Kinerja Karyawan	0,281	0,023	Signifikan

Sumber: Penelitian yang diolah, 2024

4. Pembahasan

4.1. *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan

Employee engagement positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan berinvestasi dalam pekerjaan, hal itu terlihat dalam kinerja mereka. Ketika pekerja merasa lebih berinvestasi dalam pekerjaan, terdapat kecenderungan untuk memberikan upaya yang terbaik. Karyawan yang sepenuhnya berinvestasi dalam pekerjaan memiliki etos kerja yang kuat, yang terlihat dari kebanggaan terhadap tugas yang diselesaikan dan keseriusan mereka terhadap pekerjaan.

Hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja telah ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya (Umihastanti & Frianto, 2022), yang didukung oleh riset ini. Lebih jauh, temuan tersebut menguatkan temuan penelitian sebelumnya (Fadhilah *et al.*, 2022) dimana efek *employee engagement* pada performa kinerja karyawan merupakan bagian kesuksesan dalam perusahaan. *Employee engagement* dapat membangun harmoni dan hubungan yang dekat dengan perusahaan. Pada akhirnya *employee engagement* yang mempengaruhi kinerja dapat dikelola dengan baik dan ditingkatkan kualitasnya untuk keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu keterlibatan karyawan senantiasa dijaga melalui peningkatan semangat dalam kerja, bangga akan pekerjaan itu sendiri, dan tetap konsisten dalam melakukan pekerjaannya.

4.2. Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Ketika pekerja bahagia dengan pekerjaannya, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan. Ketika keterlibatan karyawan dilakukan dengan baik, hal itu akan membuat pekerja

lebih bahagia dalam pekerjaan. Anggota staf yang kurang terlibat dalam pekerjaan akan kurang puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Sebuah studi sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif dan kuat antara keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja (Saputra & Bantam, 2023), dan studi ini mendukung temuan tersebut. Keterlibatan karyawan meningkat ketika perusahaan peduli dengan kebahagiaan pekerja di tempat kerja dan memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu kepuasan karyawan tetap dijaga dengan memberikan pekerjaan yang sesuai, memberi kompensasi yang cukup, kesempatan promosi yang sama, dan atasan memberikan pengarahan dengan baik.

4.3. *Employee Engagement* dalam memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement memediasi secara positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan memainkan peran mediasi antara kepuasan kerja dan kinerja staf. Keterlibatan karyawan adalah mekanisme utama yang melaluinya kepuasan kerja memengaruhi kinerja. Karyawan akan lebih terlibat dan produktif dalam jangka panjang jika mereka bahagia dengan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan korelasi antara karyawan yang terlibat dan kepuasan kerja (Dewinda *et al.*, 2020), dan studi ini memberikan kepercayaan pada temuan tersebut. Temuan penelitian Sutianingsih (2023) menguatkan hal ini, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memengaruhi kinerja di tempat kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja hendaknya ditujukan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan tidak secara langsung mengarah pada peningkatan kinerja.

4.4. *Work-life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

Penelitian menghasilkan temuan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Menurut penelitian tersebut, membiarkan karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja sangat meningkatkan keterlibatan mereka. Pendekatan yang lebih seimbang terhadap pengembangan profesional dan pribadi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan perusahaan.

Temuan sebelumnya (Jannata & Surya Perdana, 2022) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi keterlibatan karyawan; riset ini memberikan kredibilitas pada klaim tersebut. Marseno & Muafi (2021) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat memiliki efek menguntungkan pada keterlibatan karyawan. Oleh karena itu *work-life balance*, hendaknya tetap ditingkatkan dengan melihat keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, dapat membagi waktu antara pekerjaan dengan waktu untuk keluarga.

4.5. Employee Engagement dalam Memediasi Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement memediasi secara positif *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan bertindak sebagai mediator positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja. Secara tidak langsung memengaruhi produktivitas dikarenakan adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, dapat ditingkatkan melalui keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

Semakin lama durasi masa kerja karyawan di suatu perusahaan, semakin tinggi pula level *employee engagement* mereka, hal ini bisa dipahami karena adanya hubungan yang harmonis dengan perusahaan, baik yang berkaitan dengan faktor emosional, aturan/SOP, maupun identitas karir. Tidak ada satupun yang menyatakan tingkat *employee engagement* mereka rendah, studi ini juga memberikan kepercayaan pada temuan Camille Joy T. *et al.* (2019), yang menemukan bahwa keterlibatan meningkat seiring dengan masa jabatan. Demikian pula, menurut Moh Dewa Sataruno *et al.* (2023), karyawan mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang baik meskipun ada tekanan dari posisi mereka. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari karyawan, penting untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini dapat dicapai melalui manajemen keseimbangan kehidupan kerja yang efektif. Oleh karena itu *work-life balance* tetap perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan keterlibatan karyawan dan tidak secara langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Keterlibatan karyawan mengarah pada peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan. Karyawan jauh lebih terlibat ketika mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah. Keterlibatan karyawan bertindak sebagai pemediasi antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

Kepuasan kerja dan *work-life balance* hendaknya tetap menjadi perhatian perusahaan, demikian pula peningkatan *employee engagement* hendaknya terus didorong oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi masa depan harus memastikan untuk memasukkan lebih banyak karakteristik variabel lainnya, partisipan, dan lokasi penelitian, baik sebagai pemediasi atau pemoderasi. Sehingga hasil dari satu studi tidak memengaruhi generalisasi penelitian.

Daftar Pustaka

- Alvi, A. K., Cheema, Q. I., & Haneef, M. (2014). Does The Relationship of Work Life Balance and Employee Job Engagement Exist in Banking Sector of Pakistan *Sci.Int.(Lahore)*, 26(4), 1761–1763. <https://ssrn.com/abstract=2937147>
- Bedagama, F.M.H. & Tjahjaningsih, E. (2021). Bagaimana Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Employee Engagement terhadap Kinerja. *Telaah Bisnis*, 22(1), 19–32.
- Dewinda, H. R., Ancok, D., & Widyarini, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Rumah Sakit. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 217–222. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.82>
- Fadhilah, Z. N., Ahadiat, A., & Mardiana, N. (2022). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Expeditionary Companies. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 11(6), 37–43. <https://doi.org/10.35629/8028-1106033743>
- Febriansyah, H. & H. G. P. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada Media.
- Fei, T., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv . Union Event Planner*. 6(1).
- Ginting, H., Mahiranissa, A., Bekti, R., & Febriansyah, H. (2020). The Effect of Outing Team Building Training on Soft Skills Among MBA Students. *The International Journal of Management Education*, 18(3).
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel. *Productivity*, 3(4), 30–44.
- Jannata, A., & Surya Perdhana, M. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Jufrizen, T. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sintesa*, 7(2), 841–856. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- 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>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marseno, W. A., & Muafi, M. (2021). The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 3(2), 01–15. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i2.257>
- Melisa, S., S., Riane J. P., & Ventje T. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap

- Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2795>
- Moh Dewa S., Irvan T., & Jane G., P. (2023). The Influence of Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Engagement Mediated by Employee Job Satisfaction at the BMKG Manado Geophysics and Climatology Station. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(11), 2753-2770. <https://doi.org/10.55927/fjas.v2i11.6742>
- Mulyanto, Heru & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pathak, K., & Lawande, N. (2021). Work Life Balance major key driver for Employee Engagement. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6).
- Rayton, B.A. & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-19.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saputra, D., & Bantam, D. J. (2023). Hubungan kepuasan kerja dengan work engagement pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. *Indonesian Journal of Economic and Social Science*, 1(1), 36-44. <https://doi.org/10.30989/ijess.v1i1.901>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sidik Nusannas, I., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Mutmainnah, D., Rahayu, M., & Imbari, S. (2020). The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1), 63-67.
- Silalahi, D. E. M. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Deepublish.
- Sutianingsih, A. L. K. (2023). *The Role Of Employee Engagement On The Influence Of Women's Leadership And Discipline On Employee Performance*. 9(1), 356-363.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232.
- Zakiah M., P., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 602-610.