



Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Adikari Wisesa Indonesia di Jakarta

Alya Humaira

Program Studi Manajemen, Universitas, Bina Sara Informatika, Indonesia

Penulis Korespondensi: alyahumaira1109@gmail.com

Abstract. *Employee performance is an important factor in achieving organizational goals, particularly in companies with project-based work characteristics that require coordination, cooperation, and employee adaptability. This study aims to examine the effect of work life balance and employee engagement on employee performance at PT Adikari Wisesa Indonesia in Jakarta, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 123 employees, with 100 respondents selected as the research sample using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS Statistics version 25. The analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that work life balance has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.409 and a significance value of 0.001. Employee engagement also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.530 and a significance value of 0.000. Simultaneously, work life balance and employee engagement significantly affect employee performance, as indicated by an F-value of 55.234 with a significance value of 0.000. The adjusted R-square value of 0.523 indicates that both independent variables explain 52.3% of the variation in employee performance.*

Keywords: *Employee Engagement; Employee Performance; Human Resources; Work Life Balance; Workplace.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada perusahaan dengan karakteristik pekerjaan berbasis proyek yang membutuhkan koordinasi, kerja sama, dan kemampuan adaptasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Adikari Wisesa Indonesia di Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 123 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,409 dan nilai signifikansi 0,001. *Employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,530 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, *work life balance* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 55,234 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 52,3% variasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Employee Engagement; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Sumber Daya Manusia; Work Life Balance.*

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, tetapi juga mampu mempertahankan kualitas pekerjaan, memenuhi target, serta beradaptasi dengan tuntutan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara seimbang.

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan munculnya tekanan dan konflik yang pada akhirnya dapat memengaruhi kondisi kerja karyawan. Sebaliknya, keseimbangan yang lebih baik dapat membantu karyawan menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih teratur.

Selain *work life balance*, *employee engagement* juga menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. *Employee engagement* menggambarkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan perhatian, keterlibatan, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian mengenai *Work life balance* dan *employee engagement* telah dilakukan oleh beberapa peneliti. (Indirasari & Mardiana, 2022) menemukan adanya hubungan antara *Work life balance* dan *employee engagement* dengan kinerja. (Safitri & Soleh, 2022) juga meneliti *Work life balance* dan *employee engagement* dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Sementara itu (Sutanto et al., 2024) membahas hubungan *work-life balance*, *employee engagement*, *job satisfaction*, dan *employee performance* pada karyawan Indonesia. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work life balance* dan *employee engagement* merupakan variabel yang relevan untuk dikaji dalam konteks kinerja karyawan.

Meskipun penelitian mengenai ketiga variabel tersebut telah banyak dilakukan, penelitian yang secara khusus menguji *Work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Adikari Wisesa Indonesia masih perlu dilakukan. Perusahaan memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan koordinasi antara karyawan kantor maupun karyawan yang terlibat dalam pekerjaan lapangan. Kondisi tersebut membuat kemampuan karyawan dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja serta keterikatan terhadap pekerjaan menjadi aspek yang relevan untuk diperhatikan. Skripsi penelitian ini juga menjelaskan bahwa karakteristik perusahaan yang berbasis proyek membutuhkan koordinasi dan kerja sama antarkaryawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Adikari Wisesa Indonesia di Jakarta. Penelitian ini menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial sekaligus menguji pengaruh keduanya secara simultan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H1), *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H2), serta *Work life balance* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H3).

2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

Work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan secara seimbang. Dalam konteks organisasi, *Work life balance* menjadi penting karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi.

Keseimbangan tersebut tidak berarti bahwa waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi harus selalu sama, tetapi lebih kepada kemampuan individu dalam menjalankan berbagai peran tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work life balance* berkaitan dengan berbagai aspek pekerjaan, termasuk kinerja karyawan. Indirasari dan Mardiana (2022) menunjukkan adanya pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menjadi salah satu dasar dalam penelitian ini. Menurut McDonald dan Bradley pada (Sumarna & Murniyati, 2025) terdapat 3 indikator pada *work life balance* diantaranya.

Keseimbangan waktu: keseimbangan yang menekankan pada jumlah waktu di tempat kerja dan aktivitas di luar tempat kerja, untuk mengimbangi waktu untuk bekerja, bersantai, dan beristirahat dengan efektif. Keseimbangan partisipasi: keseimbangan yang menekankan partisipasi intelektual dalam semua aspek kehidupan, yang mengarah pada lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk terlibat dalam dunia sosial. Keseimbangan kepuasan: keseimbangan yang menunjukkan kepuasan seseorang dalam kehidupan profesional maupun pribadinya. Apabila individu mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan baik di luar tanggung jawabnya, hal ini disebut dengan kepuasan. Faktor-faktor seperti kondisi perusahaan, interaksi antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas tugas menjadi indikasi dari hal ini.

Dari pendapat ahli berikut dapat disimpulkan bahwa apabila ketiga indikator tersebut dapat terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan lebih mudah mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, *work life balance* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh setiap individu maupun organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan bentuk keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Keterikatan tersebut dapat tercermin melalui keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, antusiasme, perhatian terhadap tugas, serta keinginan untuk memberikan kontribusi

terhadap organisasi. *Employee engagement* adalah tingkat keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Febrian et al., 2023)

Employee engagement menjadi penting karena karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dapat lebih terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pada perusahaan yang membutuhkan koordinasi dan kerja sama antarkaryawan, keterikatan tersebut juga berkaitan dengan proses kerja dan kontribusi individu.

Menurut Schaufeli “*Employee engagement* adalah pemikiran positif, yakni pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikkan atas tiga indikator (Akbar Ramadhan et al., 2021) yaitu:

Vigor (semangat): semangat yang mengacu pada tingkat energi yang tinggi saat bekerja. Biasanya individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan memiliki energi dan stamina tinggi serta bersemangat saat bekerja. Sedangkan individu dengan skor rendah memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

Dedication (Dedikasi): dedikasi mengacu pada *engagement* yang mendalam yang mencakup perasaan inspirasi, kebanggaan, antusiasme, kebermanaknaan, dan tantangan. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor dedikasi rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

Absorption (Penyerapan): hal ini menggambarkan sebagai karyawan yang benar-benar terfokus pada satu pekerjaan sehingga waktu itu tampaknya cepat berlalu dan merasa semakin sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut

Dari uraian berikut dapat diketahui bahwa indikator ini tidak hanya melihat keterlibatan sebagai suatu kondisi tunggal, tetapi sebagai suatu konstruksi yang terdiri dari beberapa elemen yang saling berkaitan dan membentuk tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Melalui pemahaman terhadap indikator tersebut, organisasi dapat mengidentifikasi bagaimana karyawan berpikir, merasakan, dan bertindak dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu pendekatan yang bertujuan meningkatkan pencapaian individu maupun kelompok agar selaras dengan target organisasi dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Hery, 2021)

Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu indikator dalam melihat kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan ditempatkan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh *Work life balance* dan *employee engagement*. Terdapat 4 indikator dalam kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017), diantaranya:

- Kualitas pekerjaan: Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- Kuantitas Kerja: Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- Pelaksanaan Tugas: Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- Tanggung Jawab: Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Dengan demikian, indikator kinerja karyawan yang telah dipaparkan menjadi dasar penting dalam penelitian ini untuk menilai dan menganalisis tingkat kinerja karyawan secara lebih sistematis dan komprehensif.

Penelitian Terdahulu

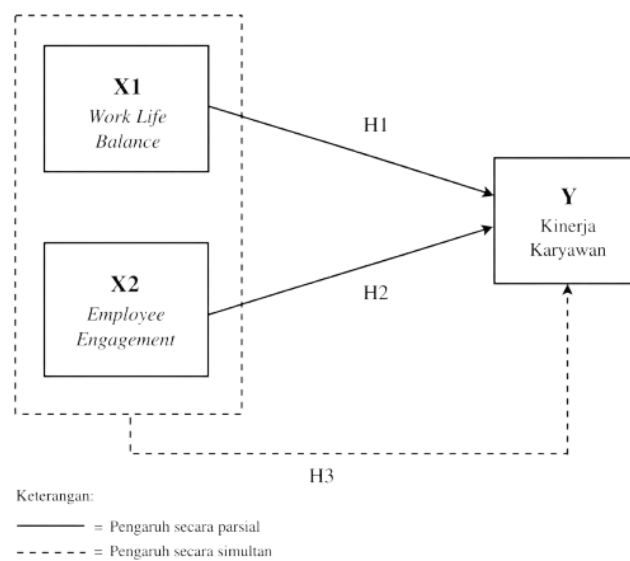
Tabel 1. Penelitian Terdahulu.

No	Judul Penelitian dan Peneliti	Persamaan Penelitian Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)(Fransisco Nadapdap & Harahap, 2023)	Sama-sama menggunakan variabel Work-Life Balance (X_1) dan kinerja karyawan (Y), menggunakan metode kuantitatif	Penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai (X_2), sedangkan penelitian ini menggunakan <i>Employee engagement</i> sebagai (X_2). Objek penelitian juga berbeda.	Work-Life Balance dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 18,1%.
2.	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja(Astuti, 2022)	Sama-sama menggunakan variabel <i>Employee engagement</i> (X) dan kinerja karyawan (Y), menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner, serta bertujuan menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja dan tidak menggunakan <i>work life balance</i> , sedangkan penelitian ini menggunakan Work-Life Balance dan tidak menggunakan variabel mediasi.	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,425 dan T-statistik 3,819, serta berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja dengan koefisien 0,502.
3.	Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan	Sama-sama menggunakan variabel <i>work life</i>	Penelitian ini menggunakan variabel dependen	<i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

Kerja (Nawarcono & Setiono, 2021) *balance* (X) dengan metode kuantitatif kepuasan kerja, kerja, dimana variabel PLIW ($t = 11,557$) dan WIPL ($t = 2,016$) signifikan, serta secara simultan berpengaruh dengan nilai R^2 sebesar 0,920 (92,0%). Penelitian ini juga menambahkan variabel *employee engagement*.

Melalui tabel 1 merupakan kajian penelitian terdahulu, yang dapat diperoleh gambaran mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga dapat memperkuat dasar dalam penyusunan penelitian ini.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Berdasarkan Gambar II.1, penelitian ini menggambarkan pengaruh *work life balance* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. *Work life balance* diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H_1), *employee engagement* diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H_2), serta keduanya diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H_3).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : *Work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_2 : *Employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_3 : *Work life balance* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel *Work Life Balance* (X_1), *Employee Engagement* (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Analisis penelitian dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form serta wawancara. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25.

Penelitian dilaksanakan pada PT Adikari Wisesa Indonesia di Jakarta, dengan objek penelitian berupa karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 123 karyawan PT Adikari Wisesa Indonesia. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel sebesar 94,07 responden, yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Penggunaan rumus Slovin dipilih karena jumlah populasi dalam penelitian telah diketahui secara pasti dan penelitian membutuhkan jumlah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasi dengan tingkat kesalahan yang telah ditentukan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Observasi dilakukan pada tahap pra-penelitian untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi perusahaan serta fenomena yang berkaitan dengan *work life balance*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Hasil observasi digunakan sebagai informasi pendukung dalam memahami kondisi objek penelitian dan membantu penyusunan instrumen penelitian. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai sumber data utama dalam penelitian dan disebarkan kepada 100 responden. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian dan menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran. Data hasil kuesioner selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam proses pengolahan dan pengujian statistik.

Data penelitian dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis data meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui

tingkat ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (t), uji simultan (F), uji koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linear berganda. Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* secara individual terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = 13,101 + 0,243X_1 + 0,393X_2 + e$, dengan Y sebagai Kinerja Karyawan, X_1 sebagai *Work Life Balance*, X_2 sebagai *Employee Engagement*, dan e sebagai error.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,197. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,197, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Jumlah Item Butir Pernyataan	Rentang Hasil r hitung (Pearson Correlations)	r tabel	Keterangan
<i>Work life balance</i> (X_1)	8 pernyataan	0,525 – 0,779	0,197	Valid
<i>Employee engagement</i> (X_2)	8 pernyataan	0,544 – 0,716	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	8 pernyataan	0,441 – 0,769	0,197	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar daripada *r tabel*. Nilai *r hitung* terendah terdapat pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,441, sedangkan nilai tertinggi sebesar 0,779 terdapat pada variabel *Work Life Balance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variabel yang diukur, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan batas minimum sebesar 0,60. Hasil pengujian reliabilitas terhadap ketiga variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
<i>Work life balance (X₁)</i>	0,822	0,60	Reliabel
<i>Employee engagement (X₂)</i>	0,799	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,738	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Variabel *Work Life Balance* memperoleh nilai sebesar 0,822, *Employee Engagement* sebesar 0,799, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,738. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

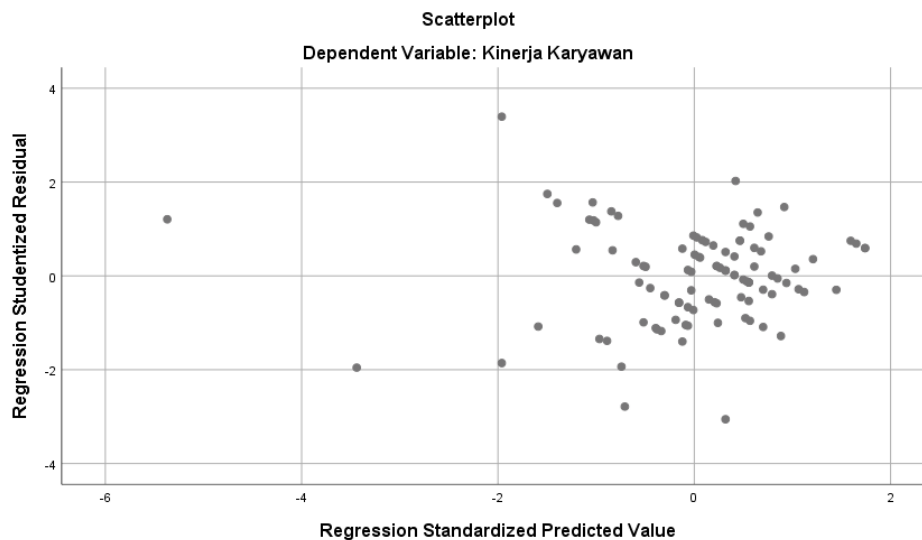
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test).

One-Sample Kolmogorov Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.51377549
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.045
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil pengujian normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual pada model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi klasik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistic		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.101	2.017		6.494	.000		
Work life balance	.243	.071	.306	3.409	.001	.598	1.671
Employee engagement	.393	.071	.496	5.530	.000	.598	1.671

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel *work life balance* sebesar 0,598 dan variabel *employee engagement* sebesar 0,598. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk variabel *work life balance* sebesar 1,671 dan variabel *employee engagement* sebesar 1,671. Kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas dan memenuhi syarat asumsi klasik.

Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas.

Hubungan Variabel	Linierity (Sig.)	Deviation from Linearity (Sig.)	Keterangan
<i>Work life balance</i> (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan	.000	.223	Linear
<i>Employee engagement</i> (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan	.000	.92	Linear

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 6, hubungan *Work life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Linearity $0,000 < 0,05$ dan Deviation from Linearity $0,223 > 0,05$. Sementara itu, hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Linearity $0,000 < 0,05$ dan Deviation from Linearity $0,092 > 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki hubungan linear dengan kinerja karyawan dan memenuhi asumsi linearitas.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.101	2.017		6.494	.000		
<i>Work life balance</i>	.243	.071	.306	3.409	.001	.598	1.671
<i>Employee engagement</i>	.393	.071	.496	5.530	.000	.598	1.671

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7, nilai *t* tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *df* = 97 adalah 1,984.

Pada Hipotesis I, *work life balance* memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan *t* hitung $3,409 > 1,984$. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga *work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Adikari Wisesa Indonesia.

Pada Hipotesis II, *employee engagement* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan *t* hitung $5,530 > 1,984$. Dengan demikian, H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga *employee engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Adikari Wisesa Indonesia.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F).

Model	Sum of Squares	ANOVA			F	Sig.
		df	Mean Square			
1 Regression	712.452	2	356.226		55.234	.000 ^b
Residual	652.588	97	6.449			
Total	1338.040	99				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constants), *Employee engagement*, *Work life balance*

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel IV.12, *work life balance* dan *employee engagement* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai F hitung $55,234 > F$ tabel 3,09. Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga *work life balance* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adikari Wisesa Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial.

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero Order	Partial	Part Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.101	2.017	—	6.494	.000	—	—	—	—
Work Life Balance	.243	.071	.306	3.409	.001	.621	.327	.237	.598
Employee Engagement	.393	.071	.496	5.530	.000	.690	.490	.384	.598

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 10. Persentase Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.

Variabel Independen	β x zero order	Hasil	Persentase
<i>Work Life Balance</i>	$0,306 \times 0,621$	0,1900	19,00%
<i>Employee Engagement</i>	$0,496 \times 0,690$	0,3422	34,22%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 10, *work life balance* memiliki kontribusi sebesar 19,00% terhadap kinerja karyawan, sedangkan *employee engagement* memiliki kontribusi sebesar 34,22%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi *employee engagement* lebih besar dibandingkan *work life balance*.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Persentase Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730	.532	.523	2.53956
a. Predictors: (Constant), <i>Employee Engagement</i> , <i>Work Life Balance</i> , b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan yang telah dilakukan, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,523. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel *work life balance* dan *employee engagement* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, maka nilai tersebut diubah ke dalam bentuk persentase dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = Adjusted R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,523 \times 100$$

$$KD = 52,3\%$$

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *employee engagement* mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2%, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kontribusi *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,3%. Nilai R sebesar 0,730 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori kuat.

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda.

		Coefficients		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.101	2.017		6.494 .000
	<i>Work life balance</i>	.243	.071	.306	3.409 .001
	<i>Employee engagement</i>	.393	.071	.496	5.530 .000

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda pada Tabel IV.14, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel sehingga dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,101 + 0,243X_1 + 0,393X_2 + e$$

Keterangan:

Y= kinerja karyawan

X_1 = *work life balance*

X_2 = *employee engagement*

e = *error*

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut Nilai a sebesar 13,101 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu *work life balance* (X_1) dan *employee engagement* (X_2). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.

B_1 (nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,243) menunjukkan bahwa variabel *work life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *work life balance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,243 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

B_2 (nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,393) menunjukkan bahwa variabel *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Employee engagement* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.393 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* dan *employee engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adikari Wisesa Indonesia. Secara parsial, *work life balance* berpengaruh dengan nilai *t* hitung 3,409 dan signifikansi 0,001, serta memberikan kontribusi sebesar 19,00%. Sementara itu, *employee engagement* berpengaruh dengan nilai *t* hitung 5,530 dan signifikansi 0,000, dengan kontribusi sebesar 34,22% dan *standardized beta* sebesar 0,496. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung 55,234 dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,523 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 52,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 47,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Saran

PT Adikari Wisesa Indonesia diharapkan dapat meningkatkan *work life balance* melalui pengelolaan beban dan jadwal kerja yang efektif serta meningkatkan *employee engagement* melalui komunikasi, apresiasi, dan kesempatan pengembangan karier. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait *work life balance*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Bagi universitas, dukungan berupa penyediaan referensi, fasilitas penelitian, dan kerja sama dengan dunia industri diharapkan dapat terus ditingkatkan untuk mendukung penelitian mahasiswa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Adikari Wisesa Indonesia yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Bina Sarana Informatika, dosen pembimbing, serta seluruh pihak yang telah memberikan arahan, dukungan, dan bantuan sehingga penelitian dan penyusunan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar Ramadhan, A., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2021). Pengaruh dimensi-dimensi employee engagement terhadap kinerja pegawai non-PNS Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1). <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i1.457>
- Arifin, S. (2024). The role of job satisfaction in mediating employee engagement on employee performance. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 5(4), 1–7. <https://doi.org/10.47505/IJRSS.2024.4.1>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 615–623. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>
- Azmy, A., Sigalingging, H., & Rahmawan, A. (2024). Pengaruh employee engagement dan work environment terhadap employee performance melalui job satisfaction pada perusahaan manufaktur komponen otomotif. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 854–872. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3706>
- Faradiva, F. F., & Suratman, A. (2024). Peran employee engagement dalam meningkatkan employee performance: Studi kasus pada karyawan start-up. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*.

- Febrian, W. D., Apriani, A., & Abdullah, M. A. F. (2023). Analisis kepemimpinan transaksional, remunerasi, sistem informasi manajemen dan komitmen organisasi. *Prosiding Seminar SeNTIK*, 7(1), 98–103.
- Fransisco Nadapdap, B., & Harahap, K. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Grand Inna Medan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(5). <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Hery. (2021). *Manajemen kinerja*. Gramedia.
- 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), 245–256. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23176>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawarcono, W., & Setiono, A. (2021). Analisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Rohmah, L. A. N., & Ekowati, V. M. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap job performance: Mediasi dan moderasi model. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 765–779. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1807>
- Safitri, N. A., & Soleh, M. (2022). Pengaruh work life balance, employee engagement dan lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. *MABNY: Journal of Sharia Management and Business*, 2. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i1.52>
- Sumarna, A. M. P., & Murniyati. (2025). Pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi Nano Sportwear. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 332–338. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.304>
- Sutanto, E. M., Sigols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). Work-life balance, employee engagement, job satisfaction, and Indonesian employees' performance. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 832–851. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>