

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *WORK LIFE BALANCE*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu)**

SKRIPSI

OLEH

EUIS PITALOKA

20110176

DELLA KARTIKA SIMANJUNTAK

20110272

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *WORK LIFE BALANCE*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu)**

Euis Pitaloka

Della Kartika Simanjuntak

Prodi SI Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

euispitaloka62@gmail.com

dellasimanjuntak04@gmail.com

Dosen Pembimbing I :

H. Didik Gunawan, SE, M.M.

Dosen Pembimbing II :

Bobby Hartanto, S.Kom., M.MSI., CIISA.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan Smart PLS versi 3.0 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. *measurement model* (*outer model*) yaitu uji validitas, uji reliabilitas, selanjutnya *structural model* (*inner model*) meliputi : koefisien determinasi/ *r-square* (r^2), *goodness of fit model* dan uji hipotesis dengan uji *t-statistic* dan uji *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Hasil dari Smart PLS 3.0 dalam penelitian ini yaitu *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance*, *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, *Work-Life Balance* dapat memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, *Employee Engagement*, Kinerja

**THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH WORK LIFE BALANCE
AS AN INTERVENING VARIABLE
(Case Study at PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu)**

Euis Pitaloka

Della Kartika Simanjuntak

Prodi SI Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

euispitaloka62@gmail.com

dellasimanjuntak04@gmail.com

Dosen Pembimbing I :

H. Didik Gunawan, SE, M.M.

Dosen Pembimbing II :

Bobby Hartanto, S.Kom., M.MSI., CIISA.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Work Life Balance as an Intervening Variable (Case Study at PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu). The research method used is a quantitative method using the help of Smart PLS version 3.0 which is collected from the results of distributing questionnaires to employees of PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu. The analysis method used in this study is to use an instrument test, namely validity and reliability tests. measurement model (outer model) namely validity test, reliability test, then structural model (inner model) including: coefficient of determination / r-square (r^2), goodness of fit model and hypothesis testing with t-statistic test and indirect effect test (indirect effect). The results of Smart PLS 3.0 in this study are Employee Engagement affects Work-Life Balance, Employee Engagement affects Employee Performance, Work-Life Balance affects Employee Performance, Work-Life Balance can mediate the effect of Employee Engagement on Employee Performance.

Keywords: Work-Life Balance, Employee Engagement, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia yang memiliki iklim tropis memberikan berikan peluang yang besar pada sektor perkebunan. Meski sangat banyak tanaman yang dapat tumbuh dan menjadi Perkebunan pada daerah beriklim tropis, namun perkebunan kelapa sawit menjadi komoditas utama yang sangat berkembang di Indonesia. Hal ini disebabkan perkebunan kelapa sawit di Indonesia menggambarkan perjalanan panjang yang dimulai pada abad ke-19, ketika Belanda memperkenalkan tanaman ini sebagai tanaman hias dan peneduh di pulau Jawa, Sumatra, dan Kalimantan. Pada awalnya, kelapa sawit tidak dianggap sebagai tanaman ekonomis, tetapi potensinya segera diakui dan diperluas ke perkebunan besar-besaran oleh pemerintah kolonial Belanda (GAPKI, 2018).

Luas perkebunan kelapa sawit Indonesia meningkat dari sekitar 294.5 ribu hektar pada tahun 1980 menjadi sekitar 15.1 juta hektar pada tahun 2021. Demikian juga dengan volume produksi CPO meningkat dari sekitar 721.2 ribu ton menjadi 49.7 juta ton pada periode yang sama. Hal ini menunjukkan perkembangan industri kepala sawit yang sangat cepat di Indonesia. Sejak itu, industri minyak sawit terus berkembang sebagai salah satu kontributor utama dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, sambil terus berupaya untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang. Saat ini, jumlah perusahaan minyak sawit di wilayah ini cukup signifikan. Terdapat sejumlah perusahaan besar yang beroperasi

di Sumatera Utara, serta banyak juga perusahaan kecil dan menengah yang terlibat dalam industri ini. PT. Socfindo satu-satunya perusahaan swasta yang pertama kali memulai industri kelapa sawit dipulau Sumatera dari Provinsi Aceh hingga Lampung yang pada awalnya dimulai melalui Perkebunan karet. Sehingga saat ini PT. Socfindo selain pada bidang Perkebunan kelapa sawit, juga tetap mempertahankan perkebunan karet yang sebelumnya menjadi perkebunan awal yang dikembangkan meskipun saat ini perlahan beralih pada perkebunan kelapa sawit (Profilpelajar.com, 2020).

PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu merupakan salah satu unit usaha yang dimiliki oleh PT. Socfindo yang berada di Kabupaten Serdang Bedagai. Dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya, terutama sumber daya manusia sebagai pelaksana utama atau penggerak. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar berjalan dengan baik, diperlukan proses manajemen sumber daya manusia yang juga dan mengikuti proses fungsi manajemen yang baik dalam pelaksanaannya. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pemeliharaan, pengadaan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pendisiplinan dan penghentian harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pemanfaatan manajemen sumber daya manusia dan semua fungsi manajemen lainnya sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan (Gerry Dessler, 2015).

PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu yang telah beroperasi lebih dari 20 tahun menunjukkan bahwa kemampuan manajemen perusahaan

dalam menjaga kegiatan operasional perusahaan sangat baik. Keberhasilan perusahaan dalam menjaga kegiatan operasional dengan baik sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Smith (2014), menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Menurut Gary Dessler (2015), mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil. Karyawan bagian produksi memiliki peran yang sangat besar bagi perusahaan dalam menghasilkan laba, disebabkan hasil produksi menjadi hasil akhir perusahaan yang dapat menjelaskan keuntungan perusahaan secara langsung. Untuk melihat hasil kinerja karyawan bagian produksi dapat dilihat dari data kinerja karyawan dalam 6 bulan terakhir pada bulan Oktober 2023 hingga Maret 2024 :

Tabel 1.1
Produksi PT. Socfindo Kebun Matapao Oktober 2023 – Maret Tahun 2024

Bulan / Tahun	Jenis Produksi					
	Hasil Inti Kelapa Sawit	Target Inti Kelapa Sawit	% Capaian	Hasil Minyak Kelapa Sawit	Target Minyak Kelapa Sawit	% Capaian
Oktober 2023	878.781	800.000	109,7%	2.998.32	2.900.000	103,7%
November 2023	864.764	800.000	108,4%	2.921.342	2.900.000	100,7%
Desember 2023	836.843	800.000	104,5%	2.991.540	2.900.000	103,1%
Januari 2024	974.730	800.000	121 %	3.445.240	2.900.000	118%

Februari 2024	764.895	800.000	95,61 %	2.872.532	2.900.000	99,5%
Maret 2024	743.757	800.000	92,29 %	2.791.030	2.900.000	96,24%

Sumber : PT. Socfindo Kebun Matapao, Tahun 2024

Dalam tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan berdasarkan hasil produksi karyawan dalam 6 bulan terakhir. Dari persentase hasil produksi terlihat bahwa pada bulan oktober 2023 hingga januari 2024 mencapai hasil produksi melebihi 100%, pada bagian inti sawit mencapai 121% dan bagian minyak kepala sawit mencapai 118%. Namun pada bulan february mengalami penurunan dimana bagian inti sawit sebesar 95,61% dan bagian minyak kelapa sawit sebesar 99,5%. Selanjutnya pada bulan maret masih mengalami penurunan terlihat pada bagian inti kelapa sawit sebesar 92,29% dan bagian minyak kelapa sawit sebesar 96,24%. Data tersebut menunjukkan bahwa penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagian produksi. Untuk mengetahui kinerja karyawan secara langsung peneliti melakukan prasurvei dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai	13 orang (43%)	17 orang (57%)
2	Setiap pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu	10 orang (33%)	20 orang (67%)
3	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	6 orang (20%)	24 orang (80%)

Sumber: prasurvei, Tahun 2024

Dari hasil prasurvei pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang dengan persentase 57% tidak selalu berusaha bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan hanya 13 orang dengan persentase 43%

menyatakan selalu berusaha bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Selanjutnya sebanyak 20 orang dengan persentase 67% menyatakan tidak setiap pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan tepat waktu dan 10 orang dengan persentase 33% menyatakan setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pada pernyataan berikutnya sebanyak 24 orang dengan persentase 80% menyatakan bahwa *skill* yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20% menyatakan sebaliknya. Hasil prasarvei ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu masih kurang baik, sehingga menyebabkan penurunan hasil kinerja.

Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah *employee engagement* yang didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Saranga (2022), yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Sihotang, 2016). Untuk mengukur *employee engagement* yang dimiliki oleh PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Prasarvei *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya menikmati pekerjaan saya selama bekerja	11 orang (37%)	19 orang (63%)
2	Saya selalu merasa bangga dengan	25 orang	5 orang

	pekerjaan saat ini	(83%)	(27%)
--	--------------------	-------	-------

Sumber: prasarvei, Tahun 2024

Dari hasil prasarvei pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang dengan persentase 63% tidak menikmati pekerjaan saya selama bekerja dan hanya 11 orang dengan persentase 37% menyatakan yang sebaliknya. Selanjutnya sebanyak 25 orang dengan persentase 83% menyatakan selalu merasa bangga dengan pekerjaan saat ini dan 5 orang dengan persentase 27% menyatakan sebaliknya. Hasil prasarvei ini menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu memiliki *employee engagement* yang cukup rendah perusahaan yang dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja, sehingga untuk membuktikan hubungan *employee engagement* dengan kepuasan kerja, maka diperlukan penelitian lebih lanjut.

Selain *employee engagement* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Work-Life Balance*, pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Saranga (2022), dalam penelitiannya *Work-Life Balance* menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel lain. Hutcheson (2014), *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu memiliki pegawai yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia sehingga rumah tempat tinggal yang dimiliki oleh karyawan tidak selalu berada disekitar tempat mereka bertugas. Namun dalam menjalankan tugasnya karyawan memiliki tugas yang mengharuskan karyawan yang memiliki tempat tinggal berada jauh dari

lokasi pabrik untuk tinggal atau menetap pada rumah yang disediakan perusahaan, selanjutnya karena shift dan lembur kerja yang menjadi kewajiban setiap karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga menyebabkan karyawan jarang kembali ke tempat tinggal dan berjauhan dengan keluarga. Hal ini secara langsung menimbulkan permasalahan *work-life balance* pada karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu. Untuk mengetahui *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan, maka peneliti melakukan prasurvei dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4
Prasurvei *Work-Life Balance* Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi	17 orang (57%)	13 orang (43%)
2	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	22 orang (73%)	8 orang (27%)
3	Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan	24 orang (80%)	6 orang (20%)

Sumber: prasurvei, Tahun 2024

Dari hasil prasurvei yang peneliti pada pernyataan pertama sebanyak 17 orang dengan persentase 57% menyatakan setuju dan 13 orang dengan persentase 43% menyatakan tidak setuju bahwa waktu untuk bekerja membatasi menjalankan kehidupan pribadi dan pada pernyataan kedua sebanyak 22 orang dengan persentase 73% menyatakan setuju dan 8 orang dengan persentase 27% menyatakan tidak setuju bahwa beban pekerjaan menjadikan anda sulit menjalani kehidupan pribadi. Pada pernyataan ketiga sebanyak 24 orang dengan persentase 80% menjawab setuju dan 6 orang dengan persentase 20% menjawab tidak setuju

bahwa banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan.

Dari jawaban responden tersebut maka dapat dilihat bahwa *work-life balance* yang kurang baik pada karyawan disebabkan tidak dapat mengatur waktu bekerja dan kehidupan pribadi yang dibebankan beban kerja yang tinggi dan jarak antara rumah dengan lokasi kerja jauh, sehingga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pratama, 2022). *Work-life balance* yang baik dirasakan oleh karyawan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada perusahaan, namun sebaliknya *work-life balance* yang kurang baik akan berdampak negatif pada kinerja karyawan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja.

Work-life balance yang dimiliki karyawan dapat memediasi hubungan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja (Atthohiri, 2021). Hal ini disebabkan karyawan yang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika karyawan merasa dapat mengatasi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, maka karyawan akan lebih mampu menjaga kesejahteraan psikologis dan fisik mereka. Hutcheson, (2014) menyatakan bahwa *work-life balance* berkontribusi terhadap kepuasan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang positif. Karyawan yang merasa diberi kesempatan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Sehingga menciptakan siklus positif di mana karyawan yang

puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin terlibat secara aktif, memberikan kontribusi lebih, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, uraian teori dan hasil prasurvei peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu ?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu ?
3. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu ?
4. Apakah *Work-Life Balance* dapat memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu
4. Untuk menganalisis bagaimana *Work-Life Balance* dapat memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia secara nyata didalam lingkungan perusahaan yang dapat menjadi pengalaman dan kesiapan peneliti dalam menghadapi dunia kerja.

2. Bagi PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu untuk melakukan pengawasan dan pengambilan keputusan terkait *Employee Engagement* dan

Work-Life Balance sehingga mampu memberikan kinerja karyawan yang tinggi pada karyawan .

3. Bagi STIE Bina Karya

Dapat menjadi bahan pembelajaran bagi mahasiswa dalam kegiatan operasional perusahaan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia terkait upaya peningkatan kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja dan dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Variabel Yang Diteliti	Jenis Analisis Hasil Penelitian
1	Saranga (2022) Tesis Universitas Hasanuddin	Pengaruh <i>Employee Engagement, Work-Life Balance</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt Prasetia Dwidharma Kantor Makassar) Variabel : X1 : <i>Employee Engagement</i> X2 : <i>Work-Life Balance</i> X3 : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Jenis analisis yang digunakan Analisis Jalur dengan bantuan program SPSS Hasil penelitian : a. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan b. <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan c. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan d. <i>Employee Engagement, Work-Life Balance</i> Dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
2	Pratiwi & Fatoni (2023) Jurnal Ilmu	Pengaruh <i>Employee Engagement Dan Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja	Jenis analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda dengan

	Manajemen	<p>Karyawan Melalui Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel : X1 : <i>Employee Engagemen</i> X2 : <i>Work-Life Balance</i> Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja</p>	<p>bantuan program SPSS</p> <p>Hasil penelitian :</p> <p>a. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>b. <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>d. <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>e. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>f. <i>Employee Engagement</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja</p> <p>g. <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja</p>
3	<p>Ariawaty (2019) dengan judul Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i> Karyawan</p> <p>Jurnal BISMA</p>	<p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Work-Life Balance</i> Karyawan</p> <p>Variabel : X : <i>Employee Engagement</i> Y : <i>Work-Life Balance</i></p>	<p>Jenis analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS ,</p> <p>Hasil penelitian : <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i></p>
4	<p>Sucahyowati & Hendrawan (2020)</p> <p>Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim</p>	<p>Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang</p> <p>Variabel :</p>	<p>Jenis analisis yang digunakan Regresi Linear Sederhana dengan bantuan program SPSS</p>

		X : <i>Employee Engagement</i> Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian : <i>Employee Engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Lukmiati (2020) Jurnal Ekobis Dewantara	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Variabel : X : <i>Work-Life Balance</i> Y : Kinerja Karyawan	Jenis analisis yang digunakan Regresi Linear Sederhana dengan bantuan program SPSS Hasil penelitian : <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : diolah penulis tahun 2024

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Secara etimologi (bahasa), manajemen diangkat dari bahasa latin yaitu yang berarti “tangan”. Tangan dalam konteks ini adalah sama dengan menangani. Selanjutnya para ahli atau para pakar manajemen mendefinisikan tentang manajemen tersebut. Menurut Robbins, (2018) adalah : “proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.” Kemudian menurut Burhanuddin, (2016) adalah : “*Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organization, staffs, direct and control the activities other people.*” (Manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.)

Pengertian Manajemen menurut Nawawi, (2014) bahwa : “Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, dengan menggunakan bantuan orang lain”. Hasibuan, (2015) menyatakan bahwa: “ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengontrol, mengintegrasikan, dan mengarahkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Sedangkan menurut

Hasibuan (2015), mengemukakan bahwa :

“Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished”.

Artinya manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2014), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Selain itu menurut Edy (2016), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) , maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Zainal (2015), adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Stephen (2015), kinerja adalah hasil

akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Smith (2014), menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut Gary Dessler (2015), mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil. Sedangkan menurut Wibowo (2014), kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian pekerjaan

Menurut peneliti dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu penilaian periodic atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

b. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2014), terdapat tujuh indikator kinerja, diantaranya:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar merupakan arti yang penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk mencapai tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psiko fisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target

kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

3. *Work-Life Balance*

a. *Pengertian Work-Life Balance*

Work-life balance menurut Kadarisman, (2014) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson (2014), menambahkan work-life balance mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja N. R Lockwood (2015), *wok-life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang.

Selanjut Hutcheson (2014), *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *work-life balance* oleh Burhanuddin (2016), adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaan sambil tetap terlibat dan puas dalam peran-peran lainnya dalam kehidupan sebagai karyawan.

b. Komponen – Komponen *Work-Life Balance*

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work-life balance* menurut Hutcheson (2014), yaitu:

1) Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

2) Perilaku

Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3) Ketegangan (*strain*)

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

4) Energi Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

5) Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut N. R Lockwood (2015), ada beberapa faktor pendorong *work-life balance* , yaitu :

- 1) Nilai *comfort*, *worklife* kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya yaitu pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Nilai *religious* , dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
- 3) Nilai *achivement* dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

d. Indikator *Work-Life Balance*

Hutcheson (2014), berpendapat bahwa ada beberapa indikator dalam mengukur *work-life balance*, yaitu:

- 1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.

- 2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

- 3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

4. *Employee Engagement*

a. *Pengertian Employee Engagement*

Kata *engage* memiliki berbagai makna dan banyak peneliti yang memiliki pengertian berbeda mengenai *engagement* (Simon, 2016). Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat daripada hanya diam. Inilah bagian dari *engagement*.

Employee engagement adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Sihotang, 2016). Definisi berbeda diungkapkan oleh Bateman et al. (2014) yang menyatakan bahwa *employee engagement* direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara pegawai dan organisasi dimana kedua pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut (Sihotang, 2016).

Kemudian juga menurut Judge (2015), *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Kita mungkin bertanya kepada

karyawan apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya

b. Tingkatan *Employee Engagement*

Menurut Aditama (2014), menyatakan bahwa terdapat tiga tingkatan *engegement* pada karyawan, yaitu :

1) *Engaged*

Karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

2) *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

3) *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini adalah penunggu gua (*cave dweller*). Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

c. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Menurut Evangelia Demerouti (2015), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yakni sebagai berikut:

1) *Job Resources*

Faktor ini merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan dan perkembangan personal.

2) *Saliency of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki individu.

3) *Personal Resources*

Faktor ini merujuk pada karakteristik yang dimiliki pegawai seperti kepribadian, sifat, usia dan lain sebagainya. pegawai yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan pegawai lainnya karena memiliki skor extraversion dan conscientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuroticism yang lebih rendah.

d. Indikator *Employee Engagement*

Indikator *Employee Engagement* dikemukakan oleh Alex (2015), terbagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut

1) *Vigor*,

Dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya serta dapat dilihat dari energi dan stamina yang tinggi ketika bekerja. Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja

2) *Dedication*,

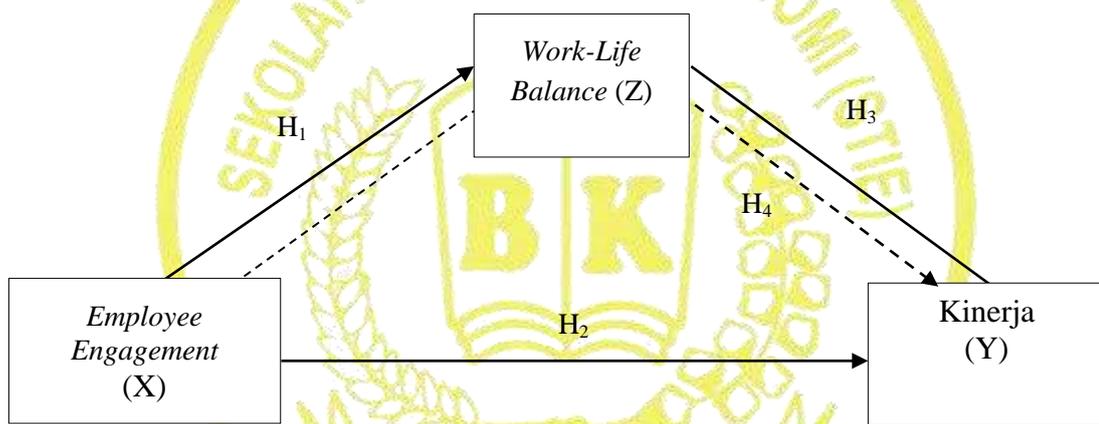
Mengacu pada kekuatan perasaan terikat dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dan bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya serta penuh dengan perasaan yang bermakna.

3) *Absorption*,

Ditandai dengan adanya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Keterangan :

—————> : Pengaruh langsung
 - - - - -> : Pengaruh tidak langsung

Sumber : Buku pedoman penulisan skripsi dan tugas akhir

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Hubungan *Employee Engagement* dengan *Work-Life Balance*

Employee Engagement (keterlibatan karyawan) adalah konsep yang mencakup tingkat koneksi dan keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara itu, *Work-Life Balance* (keseimbangan kerja dan kehidupan) mengacu pada kemampuan seseorang untuk mencapai harmoni

antara tanggung jawab pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan pribadi. Hubungan antara keterlibatan karyawan dan keseimbangan kerja-kehidupan adalah krusial dalam konteks keberhasilan organisasi dan kesejahteraan individu. Karyawan yang merasa memiliki *Work-Life Balance* yang baik cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami penurunan keterlibatan. Karyawan yang dapat mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik memiliki potensi untuk menjadi aset berharga bagi organisasi. *Work-Life Balance* yang baik menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa terbebani oleh tekanan kehidupan pribadi yang berlebihan..

2. Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan

Employee Engagement dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, yang memahami nilai kontribusi mereka, dan merasa diakui cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Tingkat keterlibatan yang tinggi menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Keterlibatan mencakup aspek-aspek seperti motivasi intrinsik, identifikasi dengan tujuan organisasi, dan kepuasan dalam mencapai tugas-tugas pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan dampak positif, mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka

secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga dapat memperkuat keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Oleh karena itu, organisasi yang berupaya meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dapat secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja, menciptakan siklus positif yang saling memperkuat.

3. Hubungan *Work-Life Balance* dengan Kinerja Karyawan

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mencapai *Work-Life Balance* yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Keseimbangan ini menciptakan kondisi di mana karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan tetap terhubung dengan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadi mereka, seperti keluarga, rekreasi, dan kesehatan. Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dapat mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketika keseimbangan dicapai, karyawan merasa lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan memiliki waktu untuk menikmati kehidupan di luar pekerjaan. Lingkungan yang mendukung *Work-Life Balance* dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif, meningkatkan motivasi, dan memastikan karyawan merasa dihargai sebagai individu, bukan hanya sebagai pekerja.

4. *Work-Life Balance* Dapat Mediasi Hubungan *Employee Engagement* Dengan Kinerja Karyawan

Work-Life Balance sebagai mediator (perantara) dalam hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi diperoleh, karyawan tidak hanya dapat merasa terlibat secara maksimal dalam pekerjaan mereka tetapi juga dapat merasakan kepuasan yang lebih besar sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. *Work-Life Balance* bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan tingkat keterlibatan dengan kinerja karyawan secara positif. Ketika karyawan merasa dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan tetap terhubung dengan kehidupan pribadi mereka, mereka lebih mungkin merasa memuaskan kedua aspek tersebut. Oleh karena itu, organisasi yang memahami pentingnya *Work-Life Balance* dapat merancang kebijakan dan praktik yang mendukungnya, menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mencapai keseimbangan yang optimal untuk meningkatkan keterlibatan dan hasil kinerja karyawan secara bersamaan. Dengan memahami peran mediasi *Work-Life Balance*, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, peneliti menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu

2. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu
3. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu
4. *Work-Life Balance* dapat memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu



BAB-III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yg dipakai pada penelitian ini adalah *Explanatory Reaserch*. Menurut Sugiyono (2015), penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain melalui uji hipotesis yang dirumuskan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti pengaruh antara variabel bebas (*variable independent*) yang terdiri dari *Employee Engagement* (X) terhadap variabel terikat (*variable dependent*) yaitu dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan *Work Life Balance* (Z) sebagai variabel intervening.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah pengembangan. Menurut Sugiyono (2019), penelitian pengembangan yaitu mengulang penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang baru dengan mengadopsi variabel, indikator, objek penelitian, atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya, namun melakukan perubahan atau penambahan variabel baru. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Atthohiri (2021), dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening. Pengembangan yang dilakukan berupa perubahan variabel terikat dari kepuasan kerja menjadi kinerja karyaan.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Februari Tahun 2024 sampai Juli Tahun 2024.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Pada PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu bagian produksi sebanyak 83 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Arikunto (2017), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2017), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Dengan jumlah populasi kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 83 orang.

3. Teknik Samplings

Adapun sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh, dimana sampel yang diambil merupakan karyawan PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu bagian produksi.

E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut Sugiyono (2019), mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu karyawan Pada PT. Socfindo Kebun Matapao Kec. Teluk Mengkudu.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

G. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, *Employee Engagement* (X), sebagai variabel bebas, *Work-life balance* (Z) sebagai variabel intervening.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan nilai serangkaian perilakuk kerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian pekerjaan Wibowo, (2014)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Wibowo, (2014)	Skala Likert
Work-Life Balance (Z)	<i>Work-life balance</i> adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaanya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab	1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>) 2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>) 3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction</i>)	Skala Likert

	diluar pekerjaan lainnya. Hutcheson, (2014)	<i>Balance</i> Hutcheson, (2014)	
<i>Employee Engagement (X)</i>	<i>Employee engagement</i> adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Judge, (2015)	1. <i>Vigor</i> , 2. <i>Dedication</i> , 3. <i>Absorption</i> , Alex, (2015)	Skala Likert

Sumber : diolah peneliti , 2024

H. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015), Metode analisis data komputasional untuk menjawab deskripsi masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Analisis data komputasional buat menjawab pelukisan perkara & menguji hipotesis yang diajukan. Analisis data pada penelitian ini merupakan analisis kuantitatif menggunakan memakai metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang dipakai buat proses penghitungan data. Menurut Santoso (2018), SEM merupakan teknik analisis multivariat yang menggabungkan analisis faktor & analisis regresi (korelasi). PLS bertujuan buat membantu peneliti memperoleh variabel laten pada penelitian. Sebagai indera uji analisis, PLS memakai 2 penilaian permodelan, yaitu contoh pengukuran/ *measurement* contoh (*outer* contoh) buat uji validitas & reliabilitas & contoh struktural / *structural* contoh (*inner* contoh) buat menguji hipotesis menggunakan contoh prediksi (Ghozali et al., 2019). ahapan pengujian yg dilakukan pada penelitian ini adalah menjadi berikut.

1. *Measurement Model (Outer Model)*

Outer model (measurement model) merupakan Bagaimana hubungan masing-masing variabel yang berupa indikator dengan variabel latennya. *Outer model* dipakai buat menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*).

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan terukur oleh orang yang ingin diteliti (Ghozali et al., 2019). Terdapat beberapa termin pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity Menjelaskan besarnya korelasi antara setiap pengukuran (indikator) dan komponennya. Validitas konvergen dapat terpenuhi dan dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan nilai *loading* untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0,5 sampai 0,6 sudah cukup (Ghozali et al., 2019).

2) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai dari setiap variabel. Apabila korelasi variabel dengan indikator pengukuran lebih besar dari ukuran variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel laten memprediksi ukuran blok variabelnya lebih baik dari ukuran pada blok variabel lainnya. Jika

nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap reliabilitas ini menggunakan uji *composite reliability*. Uji ini dianggap sebagai metode yang lebih baik jika dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha* ketika menguji reliabilitas dalam model *structural equation modeling* (SEM). Uji reliabilitas menunjukkan seberapa dapat diterima atau dapat diandalkannya hasil pengukuran, secara konsisten dari setiap variabel. Dalam mengukur suatu konstruk, uji reliabilitas bias dievaluasi dengan memakai dua jenis ukuran, yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Hasil pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Malhotra Naresh & Dash, 2015). AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted* (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang dihasilkan menggunakan program. Untuk persyaratan yang baik, nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali et al., 2019).

2. Structural Model (Inner model)

Model struktural atau *inner model* bertujuan untuk melihat korelasi atau hubungan antar variabel laten di dalam penelitian melalui uji t. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi koefisien determinasi (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2) dan *Goodnes of Fit Model* (GoF) (Ghozali et al., 2019).

a. Koefisien Determinasi/ R-Square (R2)

Perubahan nilai R-Square digunakan untuk mengetahui pengaruh yang *substantif* antara pengukuran variabel eksogen terhadap variabel endogen (Ghozali et al., 2019). Menurut Ghozali et al. (2019) , nilai dari R-Square pada dasarnya adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan substansial, moderat, dan lemah.

b. Goodness of Fit Model

Perhitungan *goodness of fit* dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai GoF dalam analisa PLS dapat dihitung dengan menggunakan *Q-square predictive relevance* (Q^2). *Q-Square* digunakan untuk mengukur nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Apabila nilai *Q-Square* lebih besar dari 0,5 hal ini menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Nilai *Q-Square* lebih kecil dari 0 menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance*. Rumus Q^2 adalah sebagai berikut.

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

Keterangan:

$R_1^2, R_2^2, \dots, R_n^2 =$ Nilai *R-Square* variabel endogen.

Besaran $Q^2 =$ Memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*)

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah teknik pada penelitian yang dipakai buat menguji kebenaran menurut pernyataan yang sudah dinyatakan sang peneliti sebagai akibatnya bisa ditarik konklusi pernyataan tadi diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji T-Statistic

Menurut Ghozali et al., (2019), uji t mempunyai tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. *T-statistic* digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah *T-statistic*. Jika penelitian menggunakan derajat *alpha* 5% maka nilai kritis yang ditetapkan untuk *T-statistic* adalah 1,96. Mengacu pada ketetapan tersebut, jika nilai *T-statistic* $> 1,96$ atau nilai probabilitas \leq *level of significance* ($\alpha = 5\%$), maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.

2. Uji Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Dalam penelitian ini, variabel independen dan variabel dependen dihubungkan melalui perantara. Menurut Ghozali et al. (2019), untuk menentukan besarnya pengaruh tidak langsung atau efek mediasi terhadap

variabel lain digunakan sebuah metode pengukuran *Variance Accounted For* (VAF). VAF dapat dihitung secara manual memakai rumus menjadi berikut :

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh tidak langsung} + \text{Pengaruh langsung}}$$

Apabila nilai VAF > 80% maka mediasi dikatakan penuh. Apabila 20% < VAF < 80% maka mediasi dikatakan sebagian atau sebagai pemediasi parsial, dan apabila VAF < 20% maka dikatakan tidak ada mediasi (Ghozali et al., 2019).



DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, S. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit : CV. Mandar Maju.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit : Zanafa Publishing, Riau.
- Alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Anggraini, I. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 1–11.
- Ariawaty Novianty, R. (2019). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan*. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Atthohiri, N. A. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*.
- Bateman, S, T., Snell, & A, S. (2014). *Management, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah McGraw-Hill Education (Asia)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Burhanuddin, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gerry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Evangelia Demerouti, A. B. (2015). *Work Engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press.
- GAPKI. (2018). Kelapa Sawit dan 73 Tahun Kemerdekaan Indonesia. <https://gapki-kalbar.or.id/blog.php?page=isi&id=135>

- Ghozali, Imam, H., & Latan, H. (2019). *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. In BP Undip. Semarang.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutcheson, P. (2014). *Work Life Balance*. USA Copyright:IEEE-USA.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. (2014). *Manajemen Keuangan Perbankan*. Penerbit : PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Malhotra Naresh, K., & Dash, S. (2015). *Marketing Research, an Applied Orientation, 7e*. Pearson India.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- N. R Lockwood. (2015). *Work/Life Balance Challenges and Solutions Society For Human Resource*. Oxford University Press. New York .
- Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Penerbit : Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Palmoilina.Asia. (2023). Perkebunan Sawit Rakyat Indonesia : Perkembangan, Kontribusi Dan Tantangan (2023). <https://palmoilina.asia/sawit-hub/perkembangan-perkebunan-sawit-rakyat/>
- Pratama, H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Bank Mandiri RP soeoroso). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432–444.

- Profilpelajar.com. (2020). Sejarah kelapa sawit di Indonesia. https://profilpelajar.com/Sejarah_kelapa_sawit_di_Indonesia
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Saranga, R. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt Prasetia Dwidharma Kantor Makassar). Universitas Hasanuddin.
- Sephia, R., Herlina, E., & Kartika, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan PT. Almeera Syafa Farhana).
- Sihotang, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramitha. Jakarta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY. Yogyakarta.
- Simon, A. (2016). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Smith. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat* . Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Penerbit : PT Raja Grafindo, Depok.