

# ***The Influence of Work Life Balance, Employee Engagement, and Job Satisfaction on Employee Performance in SPBU Sidoarjo***

## **[Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU di Sidoarjo**

Silvana Lucky Yasinta<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine the effect of Work Life Balance, Employee Engagement, and Job Satisfaction on Employee Performance at gas stations (SPBU) in Sidoarjo. The study uses a quantitative method. The population in this study is all employees of gas stations in the Sidoarjo area working in various sections, including operators, administration, and supervisors. The sampling technique used is purposive sampling with a total of 104 respondents. Data collection techniques involve primary and secondary data. The data analysis technique uses Partial Least Squares (PLS) version 4.0. The results of this study indicate that (1) Work Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Employee Engagement has a positive and significant effect on Employee Performance, and (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords -** *Work Life Balance ; Employee Engagement ; Job Satisfaction ; Employee Performance*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU di Sidoarjo. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU di wilayah Sidoarjo yang bekerja pada berbagai bagian operator, administrasi, dan supervisor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 104 orang. Teknik pengambilan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan Partical Least Square (PLS) versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

**Kata Kunci -** *Work Life Balance ; Employee Engagement ; Job Satisfaction ; Kinerja Karyawan*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Individu yang kompeten dan berdedikasi tidak hanya mendukung tercapainya visi dan misi organisasi, tetapi juga menjaga daya saing perusahaan di tengah kompetisi bisnis yang semakin ketat[1]. Sebagai agen perubahan, sumber daya manusia berperan penting dalam mendorong inovasi serta kemampuan beradaptasi terhadap peluang dan tantangan yang muncul. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja mereka[2]. Sistem penilaian kinerja yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan, tetapi juga mampu meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen karyawan dalam bekerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hal ini mencakup berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pemberian insentif yang sesuai[3]. Selain itu, penerapan teori perilaku organisasi pada fungsi manajemen SDM membantu memahami apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan individu dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta menjadi acuan strategis bagi manajer maupun praktisi bisnis[4].

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan fasilitas publik yang disediakan oleh distributor bahan bakar minyak untuk memenuhi kebutuhan energi masyarakat[5]. Di Indonesia, SPBU dikelola oleh beberapa perusahaan seperti Pertamina, Shell, Petronas, dan Total, di mana Pertamina sebagai perusahaan BUMN di sektor energi menyediakan berbagai jenis produk BBM, antara lain Pertalite 88, Pertamax 92, Pertamax Plus 95, Solar, dan Pertamina DEX[6]. Pembangunan serta pengelolaan SPBU diatur oleh ketentuan hukum yang bertujuan menjamin keamanan, keselamatan, dan kebermanfaatan bagi masyarakat, sekaligus meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya kebutuhan energi, perusahaan dituntut untuk

terus berinovasi dan beradaptasi agar tetap kompetitif, termasuk Pertamina (Persero) yang berperan penting dalam menjaga keberlanjutan layanan energi nasional[7]. Dalam konteks tersebut, kualitas pelayanan menjadi faktor kunci dalam mempertahankan kepuasan pelanggan, di mana petugas SPBU sebagai garda terdepan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan prima. SPBU di wilayah Sidoarjo sendiri beroperasi selama 24 jam penuh untuk memastikan seluruh kebutuhan pelanggan terpenuhi secara optimal[8].

Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan perlu menerapkan strategi yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Di SPBU Sidoarjo khususnya (SPBU Lebo, SPBU Pilang dan SPBU Jati), upaya peningkatan kinerja dilakukan melalui pelatihan keterampilan, pemberian kompensasi yang adil, serta kesempatan promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan[9]. Pelatihan yang berkesinambungan membantu karyawan mengasah kemampuan dan meningkatkan kompetensi kerja, sehingga memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi pengembangan karier individu[10]. SPBU tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyaluran bahan bakar, tetapi juga sebagai penyedia layanan publik bagi masyarakat pengguna kendaraan bermotor. Kualitas pelayanan menjadi faktor strategis dalam menjaga kepuasan pelanggan, yang tidak hanya bergantung pada ketersediaan bahan bakar, tetapi juga pada profesionalisme karyawan dalam melayani konsumen. Sikap cepat tanggap, ketepatan, keramahan, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja menjadi indikator penting dalam membentuk persepsi positif pelanggan terhadap SPBU[11]. Oleh karena itu, perilaku dan kinerja karyawan memiliki peran sentral dalam mencerminkan kualitas layanan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat turut memengaruhi perilaku kerja karyawan melalui nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang disepakati bersama di lingkungan kerja[12].

Kondisi kerja yang ada tentu berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti situasi kerja, hubungan antarpegawai, sistem imbalan, serta kondisi fisik dan psikologis di lingkungan kerja. Sikap ini dapat bersifat positif apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, atau sebaliknya, menjadi negatif jika mereka tidak puas terhadap beban kerja, kompensasi, maupun risiko pekerjaan[13]. Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui perilaku mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan karyawan, dan meningkatnya kepuasan kerja pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi[14]. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memengaruhi kualitas hubungan antaranggota tim. Hubungan interpersonal yang harmonis dapat meningkatkan motivasi, kerja sama, serta produktivitas karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Komunikasi yang terbuka, dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, dan kerja sama tim yang solid menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Sebaliknya, konflik interpersonal dan ketegangan di lingkungan kerja dapat menghambat performa serta menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan interpersonal di tempat kerja berperan sebagai fondasi penting dalam membangun kerja sama yang produktif dan menciptakan keseimbangan antara kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial bagi karyawan[15].

Karyawan SPBU memperoleh komponen gaji yang terdiri atas gaji pokok, reward audit, dan potongan kehadiran. Nilai gaji pokok tertinggi diterima oleh pengawas shift, sedangkan yang terendah diterima oleh petugas kebersihan (cleaning service). Perbedaan tersebut menunjukkan adanya variasi gaji, tunjangan, dan jam kerja antarjabatan yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya potongan kehadiran juga menunjukkan penerapan disiplin yang ketat, yang dapat berdampak pada tingkat stres dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan[16]. Meskipun perbedaan gaji mencerminkan tanggung jawab dan posisi kerja yang berbeda, kondisi ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan apabila tidak diimbangi dengan sistem penghargaan dan kesejahteraan yang proporsional. Karyawan yang merasa sistem kompensasinya tidak adil cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada semangat dan produktivitas kerja. Sebaliknya, penerapan sistem penggajian, reward, dan disiplin yang transparan serta sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa puas, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi[17].

Dalam konteks pekerjaan di SPBU yang memiliki sistem kerja bergiliran dan beban kerja relatif tinggi, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal yang sangat penting. Ketidakseimbangan dalam aspek tersebut dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi dan produktivitas kerja[18]. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, *work-life balance* merupakan faktor yang berkontribusi besar terhadap efektivitas dan kinerja karyawan di SPBU[19]. SPBU Sidoarjo khususnya (SPBU Lebo, SPBU Pilang dan SPBU Jati) juga melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan memperhatikan tanggung jawab kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur. Selain itu, penerapan sistem reward yang adil dan proporsional berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, semangat, serta produktivitas karyawan. Sistem reward yang diterapkan secara efektif tidak hanya meningkatkan kepuasan dan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian hasil kerja dan audit yang lebih baik di SPBU Sidoarjo[20].

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi karena berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan strategis serta keberlangsungan operasional perusahaan[21]. Kinerja dapat

diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan[22]. Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi, tetapi juga mendorong terciptanya inovasi serta memperkuat daya saing perusahaan di tengah kompetisi global. Oleh sebab itu, pemahaman mendalam terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang krusial bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif[23].

*Work-life balance* merupakan konsep keseimbangan antara pencapaian karier dengan kebahagiaan pribadi, waktu bersama keluarga, kesempatan beristirahat, serta pengembangan spiritual. Kehidupan kerja yang selaras akan mendorong semangat yang lebih tinggi, meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab penuh, baik dalam dunia kerja maupun kehidupan pribadi. Untuk menciptakan kinerja optimal, perusahaan perlu menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat memberikan hasil terbaiknya. Lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja, karena dapat memacu karyawan berkontribusi lebih besar, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap perkembangan perusahaan[18]. Secara keseluruhan tugas dari Work Life Balance yaitu mengadakan kapasitas untuk menyelaraskan tugas pada kepribadian seseorang dan profesional dalam bekerja, apabila tidak dijalankan dengan baik dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi individu itu sendiri[24].

*Employee engagement* dapat dipahami sebagai keterlibatan, kepuasan, serta semangat individu terhadap pekerjaan yang dijalankan. Konsep ini menggambarkan sejauh mana seorang karyawan menghayati tujuan organisasi dan mengarahkan energinya melalui inisiatif, usaha, serta ketekunan dalam bekerja. *Employee engagement* juga menunjukkan tingkat motivasi karyawan untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan, disertai kesediaan menggunakan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri guna menyelesaikan tugas-tugas penting demi tercapainya tujuan organisasi[25]. *Employee engagement* diartikan sebagai tingkat partisipasi karyawan secara fisik, keterpusatan perhatian secara kognitif, serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Seiring waktu, penelitian mengenai *employee engagement* mengalami perkembangan pesat, terutama dalam konteks organisasi[26].

*Job satisfaction* mencerminkan perasaan karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi hal-hal yang dianggap penting bagi mereka. Karyawan akan merasa puas apabila memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi serta merasakan kenyamanan dan kesenangan dalam bekerja. Kepuasan kerja ini mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan sukarela, bahkan di luar tanggung jawab utamanya. Tingkat kepuasan kerja dapat terlihat dari hubungan harmonis dengan rekan kerja, kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan, besaran gaji yang diterima, serta adanya perlakuan yang adil antara atasan dan bawahan[27]. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan dan hasil yang dicapai, di mana mereka memperoleh umpan balik yang sebanding dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif, antusias, dan bersemangat dalam bekerja, sedangkan ketidakpuasan cenderung menimbulkan perilaku negatif, menurunkan motivasi, bahkan menyebabkan frustrasi terhadap pekerjaan[17].

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu meningkatkan produktivitas serta motivasi individu [28]. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[29]. Namun penelitian lain menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[30]. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang tidak sederhana terhadap kinerja karyawan, karena hasilnya bisa berbeda-beda tergantung pada cara karyawan menerapkan dan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi.[31]. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[32]. Namun penelitian lain menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[33]. Hal ini berarti tingkat keterlibatan karyawan tidak selalu memberikan dampak yang sama di setiap organisasi, karena dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, beban tugas, serta kondisi psikologis karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[34]. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[35]. Namun penelitian lain menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[36].

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, telah banyak kajian yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil yang diperoleh menunjukkan adanya perbedaan temuan antar penelitian yang belum menunjukkan konsistensi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya *evidence gap*, yaitu situasi di mana bukti empiris

dari penelitian sebelumnya belum cukup kuat atau masih saling bertentangan. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian lanjutan guna mengisi kekosongan bukti empiris dan memperkuat pemahaman mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti[37]. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul : **“Pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU di Wilayah Sidoarjo”**

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo.

#### **Kategori SDGS:**

Penelitian ini masuk ke dalam kategori SDGS ke 8 yaitu penelitian tentang *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan *Job Satisfaction*. Kategori ini membahas tentang beberapa faktor dan strategi yang mempengaruhi membahas tentang pekerjaan layak, peningkatan produktivitas, perlindungan hak pekerja, serta pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Kondisi kerja yang aman, pekerjaan yang layak bagi semua karyawan, dan mendukung kesejahteraan pekerja, termasuk menjadi pelindung hak-hak tenaga kerja.

## **II. LITERATUR REVIEW**

### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Sikap serta perasaan individu terhadap pekerjaannya mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki emosi positif terhadap peran yang dijalankan. Sementara itu, motivasi dapat dipahami sebagai proses mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan atau menyelesaikan tugas yang diinginkan[38]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar. Faktor internal mencakup pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, kepribadian, sikap, serta perilaku yang berdampak pada hasil kerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, kualitas hubungan antar karyawan, serta kondisi lingkungan kerja[39]. Adapun Indikator Kinerja Karyawan menurut[40] :

1. **Motivasi Karyawan** Ditunjukkan melalui kepuasan kerja, rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. **Pengembangan Keterampilan** Dilakukan dengan menyediakan pelatihan, program pengembangan profesional, kesempatan belajar, dan peningkatan kemampuan.
3. **Tunjangan Karyawan** Meliputi penyediaan fasilitas yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, layanan kesehatan, serta program kesejahteraan sosial.
4. **Inisiatif Karyawan** Karyawan memiliki kemauan untuk mengambil tanggung jawab tambahan tanpa harus diminta terlebih dahulu.
5. **Ketepatan Waktu (Timeliness)** Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tepat waktu sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan.

### **2. *Work Life Balance* (X1)**

*Work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan[24]. Kesimpulannya, adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan memiliki *work life balance*, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi[41]. Terdapat 3 indikator: [41]

1. **Keseimbangan waktu**, yaitu berkaitan dengan bagaimana seseorang membagi dan mengatur waktu antara pekerjaan dengan aktivitas di luar jam kerja.
2. **Keseimbangan keterlibatan**, yakni tingkat keterlibatan psikologis individu baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.
3. **Keseimbangan kepuasan**, yaitu adanya keterkaitan antara tingkat kepuasan kerja dengan kepuasan dalam aktivitas atau kehidupan di luar pekerjaan.
4. **Fleksibilitas kerja**, yaitu karyawan merasa bahwa jam kerja atau sistem kerja yang diterapkan memberikan fleksibilitas sehingga dapat menyesuaikan kebutuhan pribadi tanpa mengganggu pekerjaan.

### 3. *Employee Engagement (X2)*

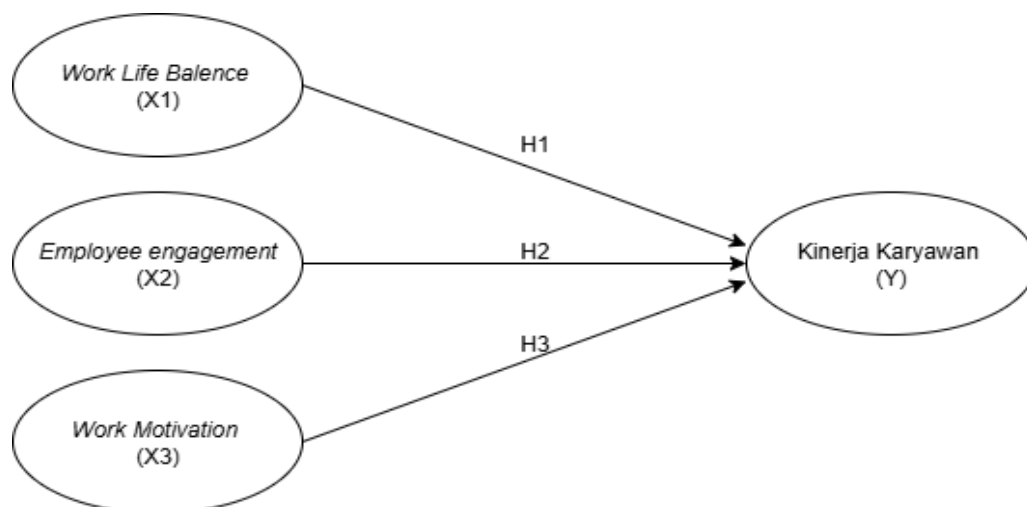
*Engagement* adalah sebuah konsep yang bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya kerja, pola komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan yang mendorong rasa percaya dan penghargaan, serta kepemimpinan yang dijalankan dan citra perusahaan. Selain itu, engagement juga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, misalnya reputasi dalam menjaga integritas, kualitas komunikasi internal, serta budaya inovatif yang diterapkan[42]. *Employee engagement* juga merupakan tingkat keterikatan karyawan terhadap individu maupun aspek tertentu dalam organisasi, yang tercermin dari kesediaan mereka untuk memberikan usaha lebih serta bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu sebagai wujud komitmen[43]. Adapun indikator *Employee Engagement* menurut[44] :

1. **Penyerapan (Absorption)** ditunjukkan melalui konsentrasi penuh dan ketertarikan yang mendalam pada pekerjaan, sehingga individu merasa larut dalam aktivitasnya, waktu seakan berlalu begitu cepat, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan hingga melupakan hal-hal di sekitarnya.
2. **Kekuatan (Vigor)** tercermin dari tingginya energi serta ketangguhan mental dalam bekerja, disertai kemauan kuat untuk berusaha maksimal dan tetap gigih menghadapi berbagai hambatan.
3. **Dedikasi (Dedication)** terlihat dari adanya rasa makna, semangat, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan yang dirasakan individu dalam menjalani pekerjaannya.
4. **Motivasi (Motivation)** karyawan memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

### 4. *Job Satisfaction (X3)*

*Job satisfaction* diartikan sebagai rasa puas atau emosi positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerjanya. Dimensi JS mencakup empat aspek utama, yaitu kompensasi atau gaji, kondisi lingkungan kerja, tingkat stres kerja, serta gaya kepemimpinan[45]. Pemenuhan kerja digambarkan sebagai keadaan psikologis yang menyenangkan serta mencerminkan rasa cinta terhadap pekerjaan. Tingkat kepuasan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keadilan dalam pemberian gaji, kesesuaian posisi dengan kemampuan, keselarasan antara harapan dan kenyataan pekerjaan, serta kondisi maupun suasana lingkungan kerja[46]. Adapun indicator Job Satisfaction menurut[47] :

1. **Gaji** Kompensasi dalam bentuk gaji menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dan mencukupi, hal ini akan meningkatkan motivasi serta semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. **Promosi** Pemberian penghargaan berupa promosi dipandang sebagai bentuk balas jasa yang layak. Kesempatan promosi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi.
3. **Rekan kerja** Hubungan baik antar rekan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja. Dukungan sesama karyawan dapat memunculkan motivasi, mempermudah penyelesaian masalah, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
4. **Kondisi kerja** Lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman akan meningkatkan rasa betah serta kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.



## Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

### Hubungan *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan (H1)

*Work-life balance* dipahami sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan setiap individu. Keseimbangan ini menjadi aspek penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Konsep *work-life balance* mencakup harmonisasi antara ambisi atau karier dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, serta pengembangan spiritual[18]. Penerapan program *work-life balance* dalam sebuah perusahaan diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan serta menumbuhkan motivasi dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab mereka terhadap organisasi[48].

Saat ini, tingginya tuntutan pekerjaan sering membuat individu kesulitan menjaga keseimbangan antara aktivitas kerja dengan kegiatan di luar pekerjaan. Untuk menggambarkan kondisi tersebut, dikenal istilah *work-life balance*, yaitu praktik di lingkungan kerja yang bertujuan mendukung kebutuhan karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaannya. *Work-life balance* mencerminkan sejauh mana seseorang dapat berpartisipasi dan merasa puas baik dalam peran pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadinya. Ketidakharmisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres pada karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja[49]. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[50].

### Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan (H2)

*Employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, secara teoritis terdapat keterkaitan yang kuat antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan[25]. Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, aksi mogok, meningkatnya ketidakhadiran, hingga tingginya tingkat *turnover*. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka akan diperoleh banyak keuntungan, antara lain pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, tingkat kesalahan atau kerusakan menurun, absensi berkurang, serta perputaran karyawan menjadi rendah[51].

Keterlibatan karyawan menggambarkan komitmen emosional yang dimiliki individu terhadap organisasi dan tujuannya, yang mendorong mereka untuk memberikan upaya secara sukarela dalam menjalankan peran pekerjaan. Keterlibatan ini mencerminkan sejauh mana karyawan menyalurkan dirinya ke dalam pekerjaan, dengan mengekspresikan aspek fisik, kognitif, dan emosional selama melaksanakan tugas. Definisi tersebut menegaskan bahwa keterlibatan karyawan bersifat multidimensional, mencakup bukan hanya hubungan emosional, tetapi juga kontribusi pikiran dan tenaga dalam menjalankan tanggung jawab kerja[52]. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[53].

### Hubungan *Job Satisfaction* dengan Kinerja Karyawan (H3)

*Job satisfaction* menjadi bagian yang tidak terpisahkan, ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka ia akan secara sadar mengetahui dan memahami apa yang harus ia kerjakan dan pada akhirnya akan memberikan hasil terbaik kepada perusahaan[54]. Kepuasan kerja merupakan bentuk tanggapan atau respon karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya di tempat kerja. Hal ini tercermin dari sikap dan perilaku mereka terhadap tugas-tugas yang dilakukan serta kondisi lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui berbagai aspek, seperti jenis pekerjaan, imbalan atau gaji, kesempatan promosi, hubungan antara atasan dan bawahan, interaksi dengan rekan kerja, serta efektivitas komunikasi di lingkungan kerja. Dalam pandangan humanistik, tingkat kepuasan kerja mencerminkan kualitas lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan[55].

*Job satisfaction* merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya[56]. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

## III. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu fenomena secara sistematis menggunakan data berbentuk angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU di wilayah Sidoarjo yang bekerja pada berbagai bagian operator, administrasi, dan supervisor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria responden telah bekerja minimal enam bulan dengan usia

19-40 tahun dan minimal telah menempuh Pendidikan SMA. Jumlah sampel dalam penelitian ini belum diketahui secara pasti, untuk itu penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian[57]. Adapun rumus slovin adalah sebagai berikut :

Rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (error tolerance)

N=140 (jumlah populasi)

e=0.05 e = 0.05 e=0.05 (tingkat kesalahan 5%)

Contoh perhitungan sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{140}{1 + 140(0.05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0.0025)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 0.35}$$

$$n = \frac{140}{1.35} = 103,7 \approx 104$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas telah ditemukan jumlah sebesar 104 responden dalam penelitian ini. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder dengan menggunakan skala Likert/skala titik 5 : 1) Sangat tidak setuju, 2) Tidak setuju, 3) Netral, 4) Setuju, 5) Sangat setuju. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan penyebaran kuisioner melalui Google Form. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0. Metode ini digunakan untuk menilai kelayakan data sekaligus menarik kesimpulan dalam pengujian hipotesis. Proses analisis dibagi menjadi dua tahap, yaitu Outer Model dan Inner Model. Pada Outer Model, dilakukan uji *Convergent Validity* untuk menilai sejauh mana indikator saling berkorelasi, dengan ketentuan *loading factor* harus lebih dari 0,7 dan *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5. Selanjutnya, uji *Discriminant Validity* bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya, dengan nilai batas minimal 0,5. *Composite Reliability* juga digunakan untuk mengukur konsistensi internal tiap indikator, dengan standar nilai lebih besar dari 0,7. Pada Inner Model, dilakukan pengujian R-Square guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui *Path Coefficient*, dengan melihat tingkat signifikansi hubungan antarvariabel laten menggunakan kriteria *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05[58].

## Definisi Operasional Variabel

### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan perilaku kerja yang tampak melalui pencapaian tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing individu. Kinerja dapat dinilai berdasarkan beberapa indikator berikut : [59].

1. Efektivitas, yaitu sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Tanggung jawab, yakni kesadaran individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh komitmen.
3. Disiplin, yaitu kepatuhan dan konsistensi dalam mematuhi aturan serta standar yang berlaku di perusahaan.

4. Inisiatif, yakni kemampuan seseorang untuk secara mandiri mengambil tindakan atau mengemukakan ide guna memecahkan masalah maupun menciptakan peluang yang bermanfaat.
- 2. Work Life Balance**  
Sejauh mana seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya, sehingga keduanya berjalan harmonis. Ada beberapa indikator dari *work life balance* yaitu : [60].
1. Keseimbangan waktu: mampu menyeimbangkan alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga.
  2. Keseimbangan keterlibatan: dapat mengelola tingkat keterlibatan saya di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi secara seimbang.
  3. Keseimbangan kepuasan: merasa puas dengan kemampuan saya dalam mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.
  4. Fleksibilitas waktu kerja: membantu karyawan menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
- 3. Employee Engagement**  
Tingkat keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempatnya bekerja. Ada beberapa indikator dari *employee engagement* yaitu : [61].
1. *Vigor* ( Semangat kerja ) merasa berenergi serta mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan ketahanan yang baik.
  2. *Dedication* ( Dedikasi ) merasa bangga dan bersemangat dalam menjalankan tugas serta peran yang diberikan oleh organisasi.
  3. *Absorption* (Keterlibatan Penuh) menikmati pekerjaan saya sehingga waktu terasa berjalan cepat saat bekerja.
  4. *Physical Engagement* adalah karyawan yang memiliki physical engagement tinggi biasanya terlihat aktif, bertenaga, dan antusias dalam bekerja.
  5. *Emotional Engagement* keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari rasa bangga, senang, dan memiliki makna dalam pekerjaan yang dilakukan.
- 4. Job Satisfaction**  
*Job satisfaction* merupakan perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya serta terhadap kondisi pribadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Menurut [62], kepuasan kerja dapat diukur melalui empat indikator utama berikut:
1. Pekerjaan: sejauh mana karyawan merasa bahwa tugas dan tanggung jawab yang dijalankan menarik, menantang, dan sesuai dengan kemampuan serta minat mereka.
  2. Upah: tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi atau imbalan finansial yang diterima, baik gaji pokok maupun tunjangan yang diberikan perusahaan.
  3. Pengawas: pandangan karyawan terhadap cara atasan memimpin, membimbing, dan memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.
  4. Rekan kerja: hubungan sosial dan kerja sama antar karyawan di lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana harmonis, saling membantu, dan mendukung produktivitas.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data untuk penelitian ini diambil dengan pembagian kuesioner secara online, yang diisi oleh responden dengan mayoritas berdomisili Sidoarjo dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 57.1% dan perempuan sebesar 42.9%. Total data terkumpul sebanyak 148 responden yang memenuhi kriteria. Hasil tabulasi data akan disajikan dalam tabel 2 seperti berikut ini ;

**Tabel 1 Tabulasi Data**

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	57.1	57.1%
	perempuan	42.9	42.9%
Usia	18-25	31.3	31.3%
	26-30	33.9	33.9%
	31-35	19.6	19.6%
	>36	15.2	15.2%
Posisi Jabatan	Operator	49.1	49.1%
	Administrasi	23.2	23.2%

	Pegawai Shift	9.8	9.8%
Lama bekerja	<1 Tahun	9.8	9.8%
	1-3 Tahun	46.4	46.4%
	4-6 Tahun	20.5	20.5%
	>6 Tahun	23.2	23.2%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

## 1. Model Pengukuran (Outer Model)

### a. Convergent validity, AVE, Composite reliability, Cronbach alpha

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrumen penelitian untuk mengukur sejauh mana instrumen yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrument, semakin akurat alat pengukuran penelitian. Dikatakan valid apabila *outer loadings* > 0,70, sehingga cukup mewakili konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0,5 membuktikan adanya validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2019). Instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* > 0,60 [63].



Gambar 2. Outer Loading

Tabel 2 Model pengukuran

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Work Life Balance (X1)	WLB 1	0.936	Valid	0.957	0.887	0.957	Reliabel
	WLB2	0.946	Valid				
	WLB 3	0.946	Valid				
	WLB 4	0.938	Valid				
Employee Engagement (X2)	EE 1	0.932	Valid	0.948	0.865	0.948	Reliabel
	EE 2	0.936	Valid				
	EE 3	0.934	Valid				
	EE 4	0.917	Valid				
Job Satisfaction (X3)	JS 1	0.938	Valid	0.953	0.877	0.953	Reliabel
	JS 2	0.937	Valid				
	JS 3	0.921	Valid				
	JS 4	0.949	Valid				
Kinerja Karyawan(Y)	KK1	0.941	Valid	0.968	0.885	0.968	Reliabel
	KK 2	0.937	Valid				
	KK 3	0.946	Valid				
	KK 4	0.929	Valid				
	KK 5	0.952	Valid				

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, semua indikator menunjukkan nilai lebih dari 0,70, sehingga semua nilai cross loading memenuhi standar. Nilai perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa semua konstruk

memperoleh nilai  $> 0,5$  Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dikatakan *reliabel*. Dari tabel di atas juga menunjukkan bahwa *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*  $> 0,70$ . Dengan demikian, uji reliabilitas untuk penelitian ini dinyatakan reliabel.

### b. Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan atau discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa sebuah konstruk terdapat nilai loading yang lebih besar daripada untuk konstruk lain. Dalam pengujian *discriminant validity* ini, metode *fornell-larcker criterion* dianggap baik jika akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada konstruk lebih tinggi daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya [63].

**Tabel 3 Diskriminan Validity (Fornell-Lacker's Criteria)**

	KK	EE	JS	WLB	Kesimpulan
EE	<b>0.930</b>				Valid
JS	0.959	<b>0.936</b>			Valid
KK	0.964	0.958	<b>0.941</b>		Valid
WLB	0.945	0.951	0.946	<b>0.942</b>	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Uji Discriminant Validity* menggunakan kriteria *Fornell Larcker Criterion* dapat dijelaskan bahwa nilai yang tertinggi dengan Variabel Work Life Balance 0.942, Variabel Kinerja Karyawan 0.941, Variabel Job Satisfaction 0.936, Variabel Employee Engagement 0.930. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pertanyaan mempunyai nilai loading factor yang di uji dari pada konstruk latennya, artinya setiap indikator pertanyaan mampu di perkirakan dengan baik oleh masing-masing konstruk laten atau dapat diartikan bahwa validitas diskriminan telah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari tabel diatas memenuhi kriteria validitas diskriminan.

## 2. Model Struktural (Inner Model)

### a. R Square

R-Square mengukur kuantitas dari variasi variabel endogen yang mampu dideskripsikan dari variabel independen (eksogen). Menurut [63] nilai R square 0,75 mencakup pada klasifikasi kuat, nilai R square 0,50 mencakup klasifikasi moderat serta mencakup klasifikasi lemah apabila nilai R square 0,25.

**Tabel 4 Nilai R-Square**

	R-square	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0.947	Kuat

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R-Square dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu 0,947 termasuk dalam kategori kuat

### b. F Square

F-Square dimanfaatkan dalam memperoleh seberapa besar pengaruh antar variabel. Nilai F-Square disebut kecil apabila sejumlah 0,02, sedang apabila sejumlah 0,15, besar apabila sejumlah 0,35 akan tetapi nilai dibawah dari 0,02 mampu diabaikan maupun dinyatakan tidak terdapat pengaruh [63].

**Tabel 5. F-Square**

	KK	Kesimpulan
EE	0.309	Moderat

<b>JS</b>	0.108	Kecil
<b>WLB</b>	0.059	Kecil

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan terkait yang memiliki pengaruh dengan kriteria F Square  $> 0,15$  adalah variabel EE. Sedangkan yang tidak memiliki pengaruh dengan kriteria F square  $> 0,02$  adalah variabel JS variable WLB.

### 3. Estimate for Path Coefficient dan Uji Hipotesis

Uji Estimasi Koefisien Jalur dilakukan menggunakan *bootstrapping* untuk menentukan korelasi antar variabel. Dikatakan memiliki korelasi yang kuat jika variabel tersebut memiliki nilai p-value mendekati +1 dan lemah ketika nilainya mendekati -1. Akan ditemukan adanya pengaruh signifikan antar variabel, apabila nilai t-hitung besar daripada 1,96 (t tabel) maupun p-value lebih sedikit dibandingkan 0,05 [63].

**Tabel 6 Path Coefficient**

Konstruk	Original sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P values	Kesimpulan
EE-KK	0.487	5.937	0.000	Diterima
JS-KK	0.306	3.035	0.002	Diterima
WLB-KK	0.195	2.332	0.020	Diterima

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut membuktikan Variabel *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan diterima dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi positif yaitu senilai 0.487. selain itu, nilai t-statistiknya  $< 1,96$  dan p-valuenya  $> 0,05$  yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut membuktikan Variabel *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan diterima dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi positif yaitu senilai 0.306. selain itu, nilai t-statistiknya  $< 1,96$  dan p-valuenya  $> 0,05$  yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut membuktikan Variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan diterima dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi positif yaitu senilai 0.195. selain itu, nilai t-statistiknya  $< 1,96$  dan p-valuenya  $> 0,05$  yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

1. Variabel *Employee Engagement* didapatkan nilai t-statistic :  $5.937 > 1,96$  dengan nilai p-value : 0,000 yang artinya *Employee Engagement* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Variabel *Job Satisfaction* didapatkan nilai t-statistic :  $3.035 > 1,96$  dan nilai p-value : 0.002 yang artinya *Job Satisfaction* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Variabel *Work Life Balance* didapatkan nilai t-statistic :  $2.332 > 1,96$  dan nilai p-value : 0.020 yang artinya *Work Life Balance* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## PEMBAHASAN

### *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu bekerja lebih efektif [64]. Pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan tersebut kuat dan konsisten, sehingga *employee engagement* menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [65] yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain menyebutkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [66].

Hasil penelitian lain juga menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[67].

### **Job Satisfaction berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kontribusinya sebagai indikator utama dalam menilai kinerja yang dihasilkan. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan memberikan dampak positif bagi organisasi, khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan serta menghasilkan output kerja yang sesuai dengan harapan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayang Café Jimbaran[68]. Penelitian lain menyebutkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan efarina tv[69]. Sejalan dengan penelitian [70] yang mengatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta fokus dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, produktif, dan konsisten, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian [71] yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan [48]. Adapun hasil penelitian lain juga mengatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[72].

## **V. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Work Life Balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis, emosional, dan keseimbangan kehidupan kerja.

*Employee engagement* berperan penting dalam mendorong karyawan untuk menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta dedikasi yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja. *Job satisfaction* juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja, di mana kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Selain itu, *work life balance* yang baik membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan psikologis yang stabil, menurunkan tingkat stres, serta meningkatkan fokus dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui upaya organisasi dalam memperkuat keterikatan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek dan lokasi penelitian pada sektor industri yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji peran variabel mediasi atau moderasi, seperti stres kerja sebagai variabel moderasi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat diselesaikan atas izin dan ridho Allah SWT, sehingga penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya. Terima kasih kepada Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan selama proses penyusunan penelitian hingga dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas ilmu dan pembelajaran yang telah diberikan. Penulis juga menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada orang tua, keluarga, sahabat, serta rekan-rekan penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan lancar.

## REFERENSI

- [1] Zhulia Choirun Nisa, “Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat,” *J. Manaj.*, vol. 11, no. 1, pp. 71–85, 2025, doi: 10.54964/manajemen.v11i1.522.
- [2] S. N. Surabaya *et al.*, “Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593”.
- [3] P. W. Balance and D. Kerja, “Indikator Worklife Menurut Wonny,” vol. 3, no. 2, pp. 567–581, 2025.
- [4] A. Ramadhani, D. A. P. Umagapi, T. A. Rachman, W. P. Rahayu, and A. Winarno, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan,” *J. Ekon. Bisnis dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 228–244, 2025, doi: 10.58192/ebismen.v4i1.3221.
- [5] Muhammad Mudrik Fairnandha, “Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 920–930, 2021.
- [6] Norwilistini and Noorhasanah, “Jual Beli Bahan Bakar Minyak Eceran Di Kecamatan Labuan Emas Selatan Kabupaten Hulu Sungai Tengah,” *Al-Ujrah | J. Ekon. Syariah*, vol. 2, no. 01, pp. 69–81, 2024, doi: 10.63216/al-ujrah.v2i01.301.
- [7] J. Manajemen, F. Ekonomi, and U. S. Ratulangi, “SPBU DENDENGAN DALAM , KOTA MANADO ANALYSIS OF EMPLOYEE BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT,” vol. 12, no. 4, pp. 91–101.
- [8] J. Hal, K. Pada, K. Spbu, K. M. Saradan, A. E. Meganingtyas, and M. D. Ruhamak, “Journal of Education and Management Studies Mengoptimalkan Kinerja Karyawan : Studi Pengaruh Pengawasan dan Semangat,” vol. 8, no. 3, 2025.
- [9] L. Style, A. In, I. Employee, P. At, and P. Gas, “Proceeding FRIMA ( Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi ),” vol. 01, no. 08, pp. 2126–2135, 2025.
- [10] K. Damayanti and F. Nafisa, “Economics and Digital Business Review Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit SPBU Mayangkara Group Kota Blitar,” vol. 6, no. 2, pp. 1521–1530, 2025.
- [11] A. Putri, D. Clarissa, and D. Andriani, “The Influence of Transformational Leadership Style , Communication and Work Culture on Employee Performance in Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Sidoarjo [ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Sidoarjo ],” pp. 1–16.
- [12] A. R. Syamsuri and R. Hidayat, “Sinergi budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap pelayanan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Provinsi Riau,” *J. Bisnis Mhs.*, vol. 5, no. 5, pp. 2484–2492, 2025, doi: 10.60036/jbm.769.
- [13] A. N. Sari, “Impact Of Burnout And Worklife Balance On Job Satisfaction Of Tabing SPBU Employees, Padang. Dampak Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Karyawan SPBU Tabing, Padang,” *J. Cakrawala MSJ*, vol. 1, no. 1, pp. 36–48, 2024.
- [14] D. L. Rachmawati, *Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SPBU Pertamina Malang*. 2024.
- [15] O. Terhadap and K. Karyawan, “No Title,” 2024.
- [16] C. Warman, “Kepuasan kerja memediasi pengaruh work life balance , burnout , dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT . Sankyu Internasional Indonesia Cilegon,” vol. 1, no. 2, pp. 101–110, 2025.
- [17] A. T. Agustina, S. Ali, Y. N. Supriadi, and S. Maryam, “Pengaruh Kelelahan Kerja , Keseimbangan Kehidupan Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong,” vol. 6, pp. 108–119, 2023.
- [18] R. Adetiyas, H. Sucipto, and A. Yulianto, “Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang),” *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 5, pp. 5756–5768, 2024.
- [19] S. A. Mualimin, A. Arfah, S. Hasan, and Z. Kahfi, “Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Sudiang,” *RIGGS J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 6405–6415, 2025, doi: 10.31004/riggs.v4i2.1632.
- [20] S. Triadi and N. Ekawaty, “Pengaruh Reward dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj.*, vol. 13, no. 3, pp. 400–407, 2021.
- [21] R. Wahyuningtyas and K. C. Kirana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul),” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 6, no. 1, p. 170, 2022, doi: 10.33087/ekonomis.v6i1.459.
- [22] M. Studi, P. Perawat, R. Rasidin, and K. Padang, “PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN KOMITMEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL,” vol. 8, no. 3, pp.

- 2043–2055, 2025.
- [23] S. Chomsiyah, Zakiyah, and Darodjat, “JURNAL LOCUS : Penelitian & Pengabdian,” *J. LOCUS Penelit. Pengabdi.*, vol. 3, no. 1, pp. 79–91, 2024.
- [24] N. M. F. Rahayu, M. Y. Darmita, and L. Oktaviani, “Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung),” *J. Res. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 89–99, 2024, doi: 10.51713/jarma.2024.6128.
- [25] V. S. S. S. Trinovela Simanjuntak, “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR,” vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [26] E. Chaerunissa and R. Pancasasti, “Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo Daya Bersama PLTU Pelabuhan Ratu),” *J. Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtayasa*, vol. 5, no. 2, pp. 126–146, 2021.
- [27] M. Maisaroh and R. S. Muslikhah, “Transformasi Bisnis Digital Pada Usaha Skala Mikro Di Yogyakarta : Analisis Swot,” *J. Ris. Entrep.*, vol. 7, no. 1, p. 46, 2024, doi: 10.30587/jre.v7i1.6548.
- [28] J. Beatrice and H. Sidharta, “Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi (jmbi unsrat) manajemen strategi untuk meningkatkan penjualan,” *Jmbi Unsrat*, vol. 8, no. 1, pp. 32–49, 2021.
- [29] F. Y. Pangaribuan, C. Y. Siregar, M. Wijaya, and Muslim, “The Influence Of Work Life Balance And Work Ability On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable,” *Agust 2025 Southeast Asian J. Manag. Res. E-ISSN*, vol. 3, no. 3, p. 19, 2025.
- [30] W. Widagdo, “Model Pengembangan Employee Engagement Berbasis Work Discipline, Work Life Balance Dan Islamic Work Ethics Dalam Meningkatkan Employee Performance,” *Sultan Agung Manag. J.*, p. 99, 2023.
- [31] S. Mohd Safri, M. A. A. Salleh, and M. S. Mohd Salleh, “The Impact of Employee Engagement on Organizational Performance,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 15, no. 7, pp. 270–284, 2025, doi: 10.6007/ijarbss/v15-i7/25528.
- [32] D. U. Gede and A. T. Huluka, “Effects of employee engagement on organizational performance: case of public universities in Ethiopia,” *Futur. Bus. J.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–15, 2024, doi: 10.1186/s43093-024-00315-7.
- [33] A. Rasul Baharsyah and D. Nugrohoseno, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1279–1292, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1279-1292.
- [34] B. H. Kusumo, “The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 12, no. 3, pp. 825–832, 2024, doi: 10.37641/jimkes.v12i3.2615.
- [35] Evada Rustina, A. Dermawan, B. Vidyaningrum, and Suwandi, “The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 13, no. 3, pp. 1859–1870, 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i3.3336.
- [36] N. Nurhasanah, S. Sarah, and P. SK, “The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 13, no. 3, pp. 1411–1420, 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i3.3342.
- [37] Luhglatno *et al.*, *Pemahaman Gap Research Dalam Penelitian*, no. March. 2024.
- [38] P. D. Putri Pratiwi, I. W. Jata, N. W. Chintia Pinarria, and N. D. M. Santi Diwyartha, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di TRM,” *J. Multidisiplin West Sci.*, vol. 4, no. 07, pp. 1141–1148, 2025, doi: 10.58812/jmws.v4i07.2512.
- [39] C. Caissar, A. Hardiyana, A. F. Nurhadian, and K. Kadir, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor,” *Aman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022.
- [40] C. R. Irawan and H. Ali, “Pengaruh Lokasi Bisnis, Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Bisnis Di Perkotaan,” *J. Kewirausahaan dan Multi Talent.*, vol. 2, no. 2, pp. 90–101, 2024, doi: 10.38035/jkmt.v2i2.154.
- [41] H. Humaini, R. Upe, and A. Thaha, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta),” *J. Ilm. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 57–68, 2024, doi: 10.60023/hmdkrh56.
- [42] M. Aqil, “Employee Engagement Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur,” *Jebital J. Ekon. dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 3, pp. 41–48, 2024.
- [43] N. H. Zhafira, Damrus, and Y. Ertika, “Employee Engagement di Indonesia Pasca Pandemi,” *Futur. Acad. J. Multidiscip. Res. Sci. Adv.*, vol. 3, no. 1, pp. 236–246, 2025, doi: 10.61579/future.v3i1.283.
- [44] A. A. Dewiyani, P. P. Rahmi, and L. Herlina, “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri,” *MAHATANI J. Agribisnis (agribus. Agric. Econ.*

- Journal*), vol. 3, no. 2, p. 269, 2020, doi: 10.52434/mja.v3i2.1283.
- [45] M. Safa'Atturrizky and M. Ekhsan, "Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Job Satisfaction," *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 164–176, 2024, doi: 10.24912/jmieb.v8i1.29106.
- [46] N. Prahaski, B. Dharma, K. Pekerjaan, L. Karyawan, and K. Kerja, "Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Job," *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 13, no. 03, pp. 1011–1024, 2024.
- [47] Nurhasanah, Jufrizen, and Z. Tupti, "The Effect of Work Ethics, Organizational Culture and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, 2022.
- [48] I. N. Mardiani, "Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri," vol. 4, no. 2, pp. 985–993, 2021.
- [49] Y. Badrianto and M. Ekhsan, "Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 951–962, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.460.
- [50] N. Christy and D. Indiyati, "The Influence of Work from Home and Work Life Balance on Job Performance (A Case Study at PT Rata Indonesia)," *Am. J. Econ. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 1, pp. 50–56, 2025, doi: 10.58631/ajemb.v4i1.161.
- [51] I. N. Suryawan and A. Salsabilla, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 1, p. 137, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- [52] Y. Melia and U. Labuhanbatu, "Pengaruh Employee Engagement , Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat," vol. 14, pp. 542–552, 2025.
- [53] K. Pegawai and T. Agama, "Economics and Digital Business Review Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap," vol. 6, no. 2, 2025.
- [54] K. Juwita, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *AKUNTABILITAS J. Ilm. Ilmu-Ilmu Ekon.*, vol. 13, no. 2, pp. 88–95, 2022, doi: 10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823.
- [55] H. Dunan and A. N. Saputri, "Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Job Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung," vol. 7, no. 3, 2025, doi: 10.32877/eb.v7i3.2006.
- [56] A. Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [57] C. Roehati, M. Syahfira, and L. H. Sulistiyowati, "The Role of Individual Characteristics, Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance," *Indones. J. Islam. Econ. Financ.*, vol. 5, no. 1, pp. 145–162, 2025, doi: 10.37680/ijief.v5i1.7019.
- [58] M. Sarstedt, C. M. Ringle, and J. F. Hair, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, no. October 2023. 2021. doi: 10.1007/978-3-319-57413-4\_15.
- [59] D. Y. Pratama, U. Nadhiroh, and B. W. Kurniawan, "Pengaruh Work Life Balance , Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang," 2025.
- [60] R. S. Uttami and H. Sulisty, "Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Intervening pada Kanwil Kemenag Provinsi Jateng," vol. 7, no. 2, 2025, doi: 10.32877/ef.v7i2.2433.
- [61] F. Allendila, R. Meutia, and M. R. Zati, "Pengaruh Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bridgestone Sumatra Rubber Estate , Dolok Merangir , Kabupaten Simalungun , Sumatera Utara," vol. 7, no. 2, 2025, doi: 10.32877/ef.v7i2.2489.
- [62] W. D. Anggraeni, "PENGARUH JOB SATISFACTION , ORGANIZATIONAL COMMITMENT , DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA".
- [63] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLS-SEM," *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [64] P. Katili and M. Sakir, "EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KOMITMEN KERJA," vol. 3, no. 4, pp. 2815–2824, 2024.
- [65] A. Kosim *et al.*, "Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," vol. 7, pp. 281–290, 2023.
- [66] A. Y. Kosali *et al.*, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening," vol. 18, no. 2, pp. 114–147, 2023.
- [67] R. N. Diansyah and R. Abadiyah, "[ The Influence Of Innovative Behavior , Employee Engagement , Entrepreneur Self Efficacy On Employee at UD Sumber Rejeki Tanggulangin MSMEs ] Pengaruh Innovative Behavior , Employee Engagement , Entrepreneur Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tas Pada UD Sumber Rejeki Tanggulangin," pp. 1–17.
- [68] I. K. W. D. S. Gede Crisna Wijaya, "HAPPINESS AT WORK , WORK LIFE BALANCE , DAN JOB

- SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” vol. 7, no. 1, pp. 58–70, 2024, doi: 10.30587/jre.v7i1.6548.
- [69] M. A. R. Adetia Azmi Tanjung, “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFARINA TV Adetia,” vol. 02, no. 01, pp. 49–59, 2023.
- [70] S. Zahro and R. Abadiyah, “The Influence of Work Stress and Work Load on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable for Puskesmas Wonoayu Employees [ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu ],” pp. 1–16.
- [71] Y. Badrianto, “Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi,” vol. 4, no. 2, pp. 952–962, 2021.
- [72] A. N. Kholifah, J. A. Fadli, and U. E. Unggul, “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KETERIKATAN KERJA DAN,” vol. 1, no. 10, pp. 2301–2318, 2022.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*