



Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih

Risdawati¹, Ajabar², Sebris Hesinto³

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih

Email: disawati26@gmail.com, ajabarholan@gmail.com, sebris2018@gmail.com

Abstrak

Kajian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana *employee enegeement* serta *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Kota Prabumulih. Desain kuantitatif digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini. Subjek dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai PNS yang berjumlah 349 orang, dengan menerapkan rumus Slovin menghasilkan 78 responden yang diambil dengan menerapkan metode pemilihan sampel secara acak. Data didapatkan melalui kuesioner, adapun teknik pengelolaan data yang digunakan program SPSS versi 26. Temuan ini menunjukkan jika kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan bersifat positif oleh keterlibatan karyawan. Sementara itu, keseimbangan kehidupan kerja juga memberikan dampak secara substansial dan positif pada kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel ini bermanfaat dalam memperbaiki mutu kerja pegawai. Penemuan ini menegaskan pentingnya keterlibatan emosional pegawai dalam pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini diharapkan sebagai acuan bagi pihak manajemen RSUD Kota Prabumulih dalam upaya meningkatkan kinerja yang dilakukan dengan memperkuat *employee engagement* dan *work-life balance*.

Kata kunci: *employee engagement, kinerja pegawai, work-life balance*

Abstract

This research is meant to find out how employee involvement and their ability to balance work and personal life affect how well employee perform at the Prabumulih City Regional Hospital (RSUD). A quantitative design was utilized in conduting this research. Involving a respondents totaling 78 civil servants from a total population of 349, taken by applying a random sample selection method. Data were collected using survey forms, while the data management technique applied involved the SPSS version 26 program. Data were processed with normality test tools, multicollinearity test, heteroscedasticity test. The findings show that employee engagement helps improve how well employees do their work. It exerts a good and important influence on their productivity. moreover, work-life balance also contribute substantially and favorably to the employee productivity. Simultaneously, both variables contribute to improving employee perfomance. The results confirm the significance of employee emotional involvement in work-life balance in order to enhance the achievement of optimal performance in the hospital environment. This research is expected as a referance for the management of prabumulih city hospital in formulating efforts to improve performance through.

Keywords: *employee engagement, perfomance, work-life balance*

PENDAHULUAN

Seluruh lembaga maupun organisasi pasti membutuhkan pegawai, karena pegawai adalah elemen penting yang menunjang tercapainya tujuan dan keberhasilan lembaga atau organisasi. Sumber daya bukan hanya tentang pegawai saja, tetapi juga tentang kemampuan, keterampilan, dan semangat bekerja yang mereka punya. Pada era sekarang ini, lembaga atau



organisasi harus mampu mengelola pegawai dengan baik, untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan dan kesulitan yang terus muncul. Keterlibatan pegawai dan keseimbangan diantara pekerjaan serta aspek pribadi, menjadi perhatian utama yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Febriansyah & Ginting (2020), menyatakan bahwa *employee engagement* menggambarkan keterlibatan pegawai yang mampu memberikan lebih banyak kontribusi, sehingga pegawai yang terlibat cenderung lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang lain. Keterlibatan yang tinggi tercermin dari pegawai yang antusias, termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebaliknya, tingkat keterlibatan pegawai yang rendah akan berdampak pada menurunnya semangat, produktivitas, dan meningkatkan resiko *turnover*. Keterlibatan pegawai masih menjadi tantangan, terlihat dari masih tingginya tingkat absensi, rendahnya partisipasi dalam pelatihan, dan kurangnya kontribusi pegawai dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut disebabkan kurangnya apresiasi dan dukungan manajemen, yang berdampak pada menurunnya motivasi sehingga mempengaruhi pegawai untuk terlibat aktif dalam upaya peningkatan kualitas layanan.

Selain *employee engagement*, keseimbangan pekerjaan dan aspek pribadi memiliki peran yang tidak kalah penting. Menurut pendapat Arifin & Muharto (2022), keseimbangan kerja adalah kondisi dimana seseorang dapat mengelola aktivitasnya tanpa melupakan tanggung jawabnya di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya. Pegawai yang dapat mengelola waktu serta energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih bahagia, tidak mudah stres, serta akan produktif dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Wulandari & Hadi (2021) yang mengemukakan, *work-life balance* adalah kondisi dimana pegawai mampu memelihara kestabilan diantara kehidupan kerja dan pribadinya, tanpa perlu mengabaikan salah satu aspeknya sehingga dapat menciptakan rasa kepuasan maupun keterikatan pada diri pegawai.

Kinerja merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu instansi atau organisasi, terutama di lingkungan rumah sakit. Pegawai memiliki peran krusial karena secara langsung berdampak pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Semakin baik kinerja dapat memungkinkan suatu instansi ataupun organisasi dalam mencapai tujuan, dengan demikian mampu menyediakan pelayanan yang efektif kepada masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai menurun dan buruk, maka dapat berdampak negatif yang mempengaruhi langsung pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Tarigan & Mitaria (2019) menyatakan, kinerja pegawai sangat bergantung pada keterampilan, usaha, serta dukungan dari organisasi. Individu dengan kompetensi dan usaha yang keras, ditambah dengan lingkungan organisasi yang mendukung, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kinerja di RSUD Kota Prabumulih seperti tidak berjalan dengan baik, karena menunjukkan adanya masalah yaitu terdapat indikasi kurangnya responsivitas dan ketidaktepatan waktu dalam melayani pasien, serta terkait adanya keluhan dari pasien terkait waktu tunggu yang lama dan ketidakpuasan terhadap kualitas layanan. Situasi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih harus ditingkatkan untuk memenuhi standar pelayanan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Prabumulih”

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung di RSUD Kota Prabumulih, pada 15 Januari hingga 15 April 2025, yang beralamat di wilayah Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, tepatnya di Jalan Lingkar Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, 31111. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan mengandalkan data primer sebagai sumber informasi, data primer didapatkan dari hasil kuesioner yang telah disebar dengan teknik *random sampling*. Dimana subjek dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai PNS di RSUD Kota Prabumulih, yang berjumlah 349 orang. Dengan menerapkan rumus Slovin pada taraf kesalahan 10%, yang menghasilkan 78 responden sebagaimana tertera di bawah ini.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{349}{1 + 349(0,1)^2} = 77,7 \text{ Dibulatkan menjadi } 78 \text{ sampel}$$

Pengolahan data statistik dalam kajian ini dilakukan melalui aplikasi SPSS versi 26, dengan berbagai tahapan analisis yakni pengujian instrument penelitian, evaluasi terhadap asumsi klasik, penerapan regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan penentuan sampel yang telah dikumpulkan sebanyak 78 responden. Adapun deskripsi responden disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	36%
Perempuan	50	64%
Total	78	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Tabel 2.
Kategori Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	11	14%
30-40 Tahun	32	41%
40-50 Tahun	32	41%
> 50 Tahun	3	4%
Total	78	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Tabel 3.
Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	4	5%
Diploma	26	35%
Sarjana	47	60%
Total	78	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Tabel 4.

Kategori Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	11	14%
30-40 Tahun	32	41%
40-50 Tahun	32	41%
> 50 Tahun	3	4%
Total	78	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Dari hasil kategori di atas, menunjukkan bahwa 64% yang mengisi kuesioner di dominasi oleh perempuan. Mayoritas responden dengan kategori produktif berkisar pada usia 30 sampai 50 tahun, masing-masing mendominasi sebanyak 41%. Sedangkan mayoritas responden dengan latar belakang pendidikan sarjana sebanyak 60%. Ini menandakan jika sebagian besar peserta survei mempunyai pendidikan tinggi, yaitu sarjana, dapat berpengaruh dalam pemahaman dan persepsi mereka dalam penelitian ini. Selain itu, kebanyakan responden telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup panjang, yakni dalam rentang 30 – 50 tahun. Hal tersebut menunjukkan jika mayoritas responden telah menempuh masa kerja yang relative lama, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan keberhasilan suatu organisasi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Sugiyono (dalam Sinaga, 2020), menyatakan jika uji validitas menggambarkan seberapa akurat informasi yang dihimpun oleh peneliti dibandingkan dengan fakta yang ada pada objek penelitian. Berikut data yang disajikan dari pengujian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel *Employee engagement*

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	X1. 1	0,722	0,2227	Valid
	X1. 2	0,838	0,2227	Valid
	X1. 3	0,815	0,2227	Valid
	X1. 4	0,782	0,2227	Valid
	X1. 5	0,644	0,2227	Valid
	X1. 6	0,831	0,2227	Valid
	X1. 7	0,719	0,2227	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel *Work-life Balance*

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X2)	X2. 1	0,648	0,2227	Valid
	X2. 2	0,686	0,2227	Valid
	X2. 3	0,618	0,2227	Valid
	X2. 4	0,667	0,2227	Valid
	X2. 5	0,620	0,2227	Valid
	X2. 6	0,421	0,2227	Valid
	X2. 7	0,351	0,2227	Valid
	X2. 8	0,323	0,2227	Valid
	X2. 9	0,297	0,2227	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,790	0,2227	Valid
	Y.2	0,591	0,2227	Valid
	Y.3	0,825	0,2227	Valid
	Y.4	0,794	0,2227	Valid
	Y.5	0,768	0,2227	Valid
	Y.6	0,800	0,2227	Valid
	Y.7	0,615	0,2227	Valid
	Y.8	0,636	0,2227	Valid
	Y.9	0,726	0,2227	Valid
	Y.10	0,552	0,2227	Valid
	Y.11	0,773	0,2227	Valid
	Y.12	0,743	0,2227	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan kolom *corrected item-total* di atas, dengan nilai r tabel $df=76$ pada tingkat signifikan 5% adalah 0,2227. Dapat dilihat jika r hitung memiliki nilai yang tinggi dibandingkan r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 8
Uji Reliabilitas

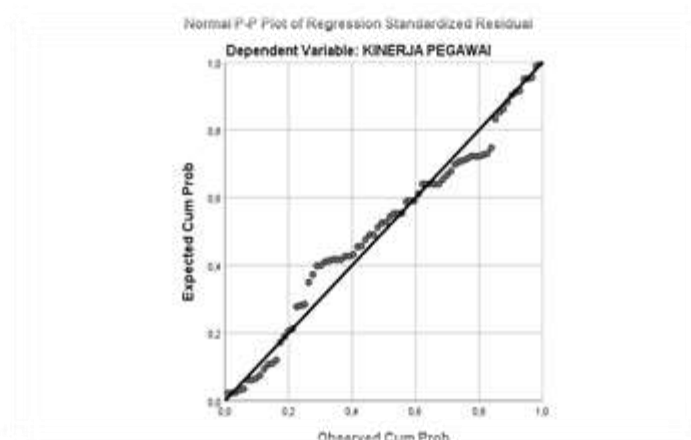
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's	Keterangan
Employee	0,874	0,60	Reliabel
Engagement			
Work Life Balance	0,683	0,60	Reliabel
Kinerja	0,912	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Dari pengujian yang telah dilakukan, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel tersebut berada di atas angka 0,60. Sehingga, instrument pengukuran pada kuesioner ini terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Pada ilustrasi diatas, terlihat jika titik-titik menyebar secara diagonal diarea garis tersebut, mengikuti arah grafik diagonal. Maka dapat ditarik kesimpulan, jika data dalam ilustrasi diatas memiliki sebaran yang normal. Sehingga model regresi dianggap telah sesuai dengan asumsi normalitas.

Uji Multikolieritas

Tabel 9
Multikolieritas

Variabel	VIF	Keterangan
<i>Employee Engagement (X1)</i>	1,136	Tidak Multikolinieritas
<i>Work-Life Balance (X2)</i>	1, 136	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

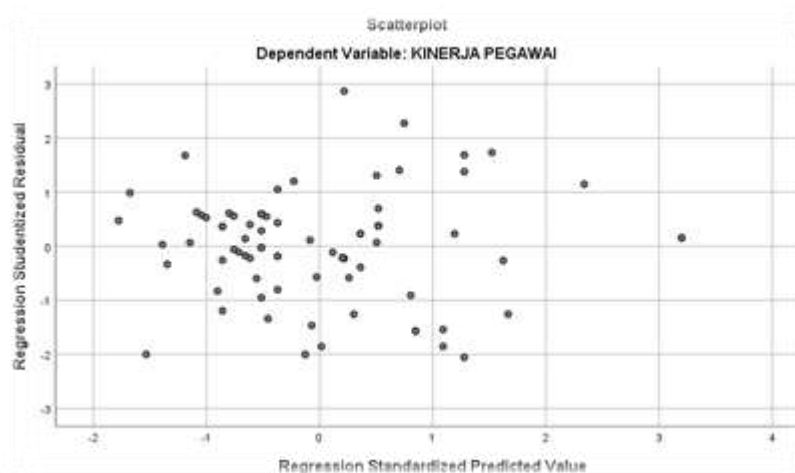
Hasil Multikolinieritas yang telah dipaparkan, nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk setiap variabel independen berada dibawah angka 10. Oleh karena itu, model penelitian dinyatakan bebas dari masalah Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimanfaatkan untuk menemukan keberadaan ketidakkonsistenan variasi residual antara satu observasi ke observasi lainnya pada suatu regresi. Pada tingkat signifikan 5% , dapat ditentukan melalui standar penilaian berikut:

- Apabila nilai probabilitas dari variabel melebihi angka 0.05, sehingga dinyatakan tidak adanya Heteroskedastisitas.
- Apabila nilai probabilitas dari variabel jauh dibawah angka 0.05, sehingga dinyatakan adanya Heteroskedastisitas.

Gambar berikut menyajikan hasil dari uji heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada ilustrasi diatas, uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya struktur yang jelas, dan titik-titik terdistribusi diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, masalah heteroskedastisitas tidak muncul dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 10
Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,154	4,514		1,142	,257
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	,885	,128	,565	6,920	,000
	WORK LIFE BALANCE	,520	,128	,333	4,081	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Pada pengujian regresi linear berganda tersebut, maka didapatkan persamaan:
 $Y = 5,154 + 0,885 X_1 + 0,520 X_2 + e$

Dengan demikian dapat disimpulkan sebagaimana dibawah ini.

- 1) Konstanta sebesar 5,154 mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih berada pada angka positif sebesar 5,154 satuan, meskipun keterlibatan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan kontribusi (bernilai nol).
- 2) b1 sebesar 0,885 menunjukkan kinerja pegawai PNS di RSUD Kota Prabumulih berdampak positif yang dipengaruhi variabel *employee engagement*. Artinya jika keterlibatan pegawai ditingkatkan satu, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat senilai 0,885 satuan.
- 3) b2 senilai 0,520 yang menunjukkan jika kinerja pegawai PNS di RSUD Kota Prabumulih berdampak positif yang diakibatkan variabel *Work-life balance*. Yang berarti jika keseimbangan kerja dinaikan menjadi satu, sehingga kinerja pegawai akan meningkatkan senilai 0,520 satuan.

Uji Hipotesis

Zakariah & Afriani (2021) menyatakan bahwa pengujian hipotesis ialah tahapan dalam penelitian untuk memastikan apakah sebuah jawaban akan diterima atau ditolak. Beberapa pengujian hipotesis dijelaskan berikut ini.

Uji t

Uji t diterapkan dalam menggambarkan seberapa besar dampak terhadap variabel independen dan dependen apabila semua faktor dianggap konstan. Dalam menentukan nilai t tabel digunakan signifikan 0.05, maka t tabel yang didapatkan 1,991. Kriteria yang dijadikan dasar dalam uji t ini yaitu:

- a. Apabila nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Apabila nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel, artinya H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 11
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,154	4,514		1,142	,257
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	,885	,128	,565	6,920	,000
	WORK LIFE BALANCE	,520	,128	,333	4,081	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Pada hasil uji t yang telah dilakukan, dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- 1) *Employee engagement* (X1) berdampak secara parsial pada Kinerja pegawai (Y)
 Dari data diatas, dapat dilihat jika variabel keterlibatan pegawai secara parsial berdampak pada kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih, ditunjukkan oleh t hitung senilai 6,920 yang jauh diatas t tabel yakni (1,991), serta signifikansi 0,000 dibawah angka 0,05. Oleh karena itu, hasil penelitian mendukung penerimaan hipotesis (H1).
- 2) Pengaruh *Work-life balance* (X2) pada Kinerja Pegawai (Y)
 Pada tabel 4.15, dapat memperlihatkan jika variabel *Work-life balance* secara parsial dapat mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih, dibuktikan dari hasil pengujian t hitung senilai (4,081) yang melebihi t tabel senilai (1,991) serta 0,000 sebagai signifikan dibawah 0,05. Oleh karena itu, hasil penelitian mendukung penerimaan hipotesis (H2).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimanfaatkan dalam mengidentifikasi faktor independen pada penelitian ini apakah faktor tersebut dapat menimbulkan dampak secara bersama-sama pada variabel dependen. Melalui uji f ini digunakan signifikan 0.05 sebagai kriteria taraf pengujian.

Tabel 12
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015,052	2	507,526	47,775	,000 ^b
	Residual	796,743	75	10,623		
	Total	1811,795	77			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Tabel 12 memperlihatkan dimana f hitung (47,775) melebihi F tabel (3,97), yang berarti keseimbangan kerja dan aspek pribadi serta keterlibatan berdampak simultan pada kinerja pegawai PNS di RSUD Kota Prabumulih.
 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,560	,549	3,25933

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT
 b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Dari tabel 13 diatas, menunjukkan *Adjusted R Square* (R^2) senilai 0,549 yang menandakan 54,9% kinerja dipengaruhi oleh *work-life balance* serta *employee engagement*. Sementara 45,1% disebabkan oleh faktor lain seperti efektivitas, efisiensi kepuasan kerja, aspek latar belakang, data demografi dan lain sebagainya, yang berada di luar cakupan penelitian ini.

Pembahasan Hasil penelitian

1. Hubungan *Employee engagement* (X1) Pada Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Kota Prabumulih

Hipotesis (H1) menyatakan bahwa *employee engagement* (X1) berhubungan dengan kinerja pegawai (Y). Analisis regresi memperlihatkan nilai yang mencapai 0,885, artinya *employee engagement* (X1) mengalami kenaikan satu kesatuan. Dengan demikian kinerja pegawai (Y) dapat meningkat menjadi 88,5% , dimana t hitung diatas t tabel atau $6,920 > 1,991$ dan tingkat 0.000 sebagai signifikan yang tidak mencapai angka 0,05. Hal tersebut mengindikasikan jika secara parsial keterlibatan pegawai memang berpengaruh pada kinerja pegawai di RSUD Kota Prabumulih.

2. Hubungan *Work-life balance* (X2) Pada Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Kota Prabumulih

Hipotesis (H2) menyatakan jika kinerja pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh *work-life balance* (X2). Analisis regresi memperlihatkan nilai yang mencapai 0,520, dengan adanya kenaikan satu satuan pada variabel *work-life balance* (X2) yang mengakibatkan kinerja pegawai (Y) akan meningkat 52%. Dimana nilai t hitung (4,081) melebihi t tabel (1,991) dan signifikan 0,000 berada dibawah atas 0,05. Ini membuktikan jika kinerja pegawai yang ada di RSUD Kota Prabumulih dipengaruhi oleh variabel *work-life balance*.

3. Pengaruh *Employee engagement* (X1) dan *Work-life balance* Pada Kinerja Pegawai (Y) di RSUD Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil analisis uji F , kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara silmutan dua variabel keterlibatan pegawai (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X2), dimana f hitung (47,775) melebihi f tabel (3,97) dengan 0,000 sebagai signifikan yang berada dibawah angka 0,05. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi yang didapatkan yakni 0,549. Hal tersebut dinyatakan jika kinerja pegawai (Y) terbukti dipengaruhi variabel *employee engagement* (X1) dan *work-life balance* (X2) senilai 54,9%, sementara itu, 45,1% sisanya disebabkan faktor lain seperti efektifitas dan efisiensi, kepuasan kerja, aspek latar belakang,



demografi dan aspek lainnya, yang diluar cakupan penelitian ini.

PENUTUP

Dari hasil kajian yang sudah dijelaskan, sehingga dinyatakan kesimpulan berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan pegawai dan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan jika semakin besar tingkat keterlibatan pegawai, maka hasil kerja yang dihasilkan akan berkualitas. Hasil tersebut didukung oleh t hitung (6,920) melebihi t tabel (1,991), dan tingkat 0,000 jauh dibawah 0,05.
2. Terdapat dampak yang signifikan dan bersifat positif dari *Work-life balance* pada kinerja pegawai, terbukti memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja. T hitung senilai 4,081 jauh tinggi dari pada t tabel 1,991 menggunakan 0,000 sebagai signifikan, memperkuat bukti bahwa *work-life balance* ialah elemen yang efektif dalam menunjang kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pengujian F menunjukkan, jika f hitung (47,775) melebihi nilai F tabel (3,97) dan signifikan senilai 0,000. Dengan demikian, kedua variabel ini secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, *nilai adjusted R Square* senilai 0,549 menunjukan jika 54,1% aspek kinerja pegawai dapat disebabkan beberapa faktor yakni keterlibatan pegawai dan keseimbangan kehidupan kerja, adapun sisanya disebabkan oleh sumber lain seperti efektifitas, efisiensi, kepuasan kerja dan sebagainya, di luar penelitian ini.

REFERENSI

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (t.t.). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Daniel Dami, W., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Dedy, A., & Alfandi, Y. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN FASILITAS HOTEL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI SARI ATER HOT SPRINGS RESORT CIATER. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.678>
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 276–284. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.183>
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). LITERATURE REVIEW ANALISIS DATA KUALITATIF: TAHAP PENGUMPULAN DATA. *JURNAL PENELITIAN*, 1(3).
- Fauziah, T., Yuningsih, E., & Silaningsih, E. (2024). *PENINGKATAN KINERJA MELALUI WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 6(3).



- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. PRENADA. <https://books.google.co.id/books?id=m-YuEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Hanadya, D., Auliana, N. U., & Purwanto, M. B. (2022). KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP PELAYANAN SARANA DAN PRASARANA PERPUSTAKAAN DI POLITEKNIK DARUSSALAM PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 171–182. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v2i1.61>
- Hermawan, I. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN KUANTITATIF, KUALITATIF & MIXED METHODE*. Hidayatul Quran Kuningan.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM)—I BUKITBARISAN MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)*. 7(2).
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi*. 11.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Sinaga, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Tarigan, J., & Mitaria. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9, 257–273.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). *PERAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ANTARA WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE*. 9.
- Zakariah, M. A., & Afriani, V. (2021). *Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahma Kolaka.