

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN  
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(STUDI KASUS PADA RSU ALIYAH II KOTA KENDARI)**

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND  
EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH  
JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE  
(CASE STUDY AT RSU ALIYAH II KENDARI CITY)**



**ATHIFAH RACHMANI**

**A012221105**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN  
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(STUDI KASUS PADA RSU ALIYAH II KOTA KENDARI)**

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND  
EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH  
JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE  
(CASE STUDY AT RSU ALIYAH II KENDARI CITY)**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Pada  
Program Studi Magister Manajemen

**Disusun dan diajukan oleh**

**ATHIFAH RACHMANI**

**A012221105**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

**ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN  
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(STUDI KASUS PADA RSU ALIYAH II KOTA KENDARI)**

disusun dan diajukan oleh

**ATHIFAH RACHMANI  
A012221105**

Telah dipertahankan di hadapan panitia ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian Studi Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada Tanggal **31 MEI 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si.  
NIP 196206161987022001

Pembimbing Pendamping,



Dr. H. Muhammad Toaha, S.E., MBA.  
NIP 196012311986011008

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



Dr. H. M. Sobarsyah, S.E., M.Si.  
NIP 196806291994031002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM  
NIP 19640205-198810 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Athifah Rachmani  
Nim : A012221105  
Program studi : Magister Manajemen  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada RSUD Aliyah II Kota Kendari)**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 19 April 2024

Yang Menyatakan,



Athifah Rachmani

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat, Hikmat dan Karunia-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada RSUD Aliyah II Kota Kendari)”.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen di program studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini tidak akan bisa selesai tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, karena itu pada kesempatan kali ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Suami Saya tercinta, Moh. Zuhdy Al Ghiffari, S.H., yang telah banyak memberikan motivasi, support, bantuan, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar.
2. Kedua Orang Tua Saya, Abdul Rachman S.St.Pi., M.Pi., dan Dea Kusuma Sahibu, serta Adik Saya tercinta, Daffa Islami Rachmana yang telah memberikan motivasi, bantuan moril dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M. Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Sitti Haerani, SE., M.Si dan Bapak Dr. H. Muhammad Toaha, SE., MBA. selaku Ketua dan anggota Tim Pembimbing dalam Menyusun tesis ini yang telah banyak meluangkan waktunya memberi bimbingan dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu selama periode perkuliahan kepada penulis.

6. Seluruh Staf administrasi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Magister Manajemen yang memberikan kemudahan birokrasi serta administrasi selama penyusunan tesis ini.
7. Seluruh sahabat yang telah memberikan bantuan dan mendoakan dalam proses penelitian ini hingga dititik ini.
8. Seluruh Pimpinan dan pegawai RSUD Aliyah II Kota Kendari yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu penelitian ini.
9. Seluruh rekan-rekan pasca sarjana magister manajemen serta semua pihak yang telah membantu penulis selama ini.

Penulis menyadari Tesis ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan masukan demi kesempurnaan dan perbaikannya untuk menyempurnakan.

Makassar, 15 April 2024

Penulis

Athifah Rachmani

## ABSTRAK

ATHIFAH RACHMANI. *Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada RSUD Aliyah II Kota kendari)* (dibimbing oleh Sitti Haerani dan Muhammad Toaha).

Penelitian ini bertujuan menyelidiki bagaimana *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* memengaruhi kinerja karyawan pada RSUD Aliyah II Kota Kendari melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Populasi penelitian ini berjumlah 120 karyawan. Penarikan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu *proportionate stratified random sampling*, sehingga jumlah sampel 100 responden. Analisis data digunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Aliyah II Kota Kendari. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Aliyah II Kota Kendari. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di RSUD Aliyah II Kota Kendari. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di RSUD Aliyah II Kota Kendari, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Aliyah II Kota Kendari.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, kinerja karyawan, *Employee Engagement*, kepuasan kerja.



## ABSTRACT

**ATHIFAH RACHMANI.** *Analysis of The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as An Intervening Variable (Case Study at RSUD Aliyah II Kendari City)* (Supervised by Sitti Haerani and Muhammad Toaha).

This research aims to investigate how Work-Life Balance and Employee Engagement influence employee performance at Aliyah II General Hospital (*RSU Aliyah II*) Kendari City through Job Satisfaction. The type of research used is explanatory research. The population of this study consisted of 120 employees. Sampling used a probability sampling technique, namely proportionate stratified random sampling so that the number of samples in this study was 100 respondents. Data analysis used the Partial Least Square (PLS) approach. The research results show that Work-Life Balance has a positive and significant effect on job satisfaction at RSUD Aliyah II, Kendari City. Employee Engagement has a positive and significant effect on job satisfaction at RSUD Aliyah II, Kendari City, Work-Life Balance has a positive and significant effect on employee performance at RSUD Aliyah II Kendari City, Employee Engagement has a positive and significant effect on employee performance at RSUD Aliyah II Kendari City, Work-Life Balance has a positive and significant effect on employee performance which is mediated by job satisfaction at RSUD Aliyah II Kendari City. Employee Engagement has a positive and significant effect on employee performance which is mediated by job satisfaction at RSUD Aliyah II, Kendari City, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at RSUD Aliyah II, Kendari City.

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



## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	15
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	15
1.4.2. Manfaat Praktis .....	15
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	15
1.6. Sistematika Penulisan .....	16
<b>BAB II</b> .....	17
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	17
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.2. Keseimbangan Kehidupan Kerja .....	22
2.2.1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja .....	22
2.2.2. Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	23
2.2.3. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	24
2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja .....	24
2.3. Keterikatan Karyawan.....	25
2.3.1. Pengertian Keterikatan Karyawan.....	25

2.3.2.	Tingkatan Keterikatan Karyawan .....	26
2.3.3	Dimensi Keterikatan Karyawan .....	27
2.3.4.	Indikator Keterikatan Karyawan .....	28
2.3.5.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan .....	29
2.4	Kepuasan Kerja.....	29
2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	29
2.4.2.	Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	30
2.4.3.	Dimensi Kepuasan Kerja.....	31
2.4.4.	Indikator Kepuasan Kerja .....	32
2.4.5.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja .....	33
2.5	Kinerja Karyawan .....	34
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	34
2.5.2.	Dimensi Kinerja Karyawan.....	35
2.5.3.	Indikator Kinerja Karyawan.....	35
2.5.4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	36
2.6	Penelitian Terdahulu .....	36
<b>BAB III</b>	.....	<b>51</b>
<b>KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	.....	<b>51</b>
3.1	Kerangka Konseptual.....	51
3.1.1	Keterkaitan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	51
3.1.2	Keterkaitan Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.....	52
3.1.3	Keterkaitan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	53
3.1.4	Keterkaitan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan....	54
3.1.5	Keterkaitan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	54
3.1.6.	Keterkaitan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja .....	55
3.1.7.	Keterkaitan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	56
3.2	Hipotesis Penelitian.....	57
<b>BAB IV</b>	.....	<b>58</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>58</b>
4.1	Rancangan Penelitian.....	58
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	58

4.3	Populasi dan Sampel .....	59
4.4	Jenis dan Sumber Data.....	61
4.5	Metode Pengumpulan Data.....	61
4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	62
4.6.1.	Variabel Penelitian .....	62
4.6.2.	Definisi Operasional.....	63
4.7	Uji Instrumen Data.....	68
4.7.1	Uji Validitas .....	68
4.7.2	Uji Reliabilitas .....	68
4.8	Metode Analisis Data.....	68
4.8.1	Model Struktural atau Inner Model.....	70
4.8.2	Metode Pengukuran atau Outer Model .....	71
4.9	Uji Hipotesis .....	71
<b>BAB IV</b>	.....	71
<b>HASIL PENELITIAN</b>	.....	71
5.1	Gambaran Umum Penelitian.....	71
5.1.1	Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	71
5.1.2	Visi Misi Rumah Sakit Umum Aliyah II Kota Kendari.....	71
5.2	Karakteristik Responden .....	72
5.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	75
5.3.1	Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	75
5.3.2	Variabel Keterikatan Karyawan.....	77
5.3.3	Variabel Kepuasan Kerja .....	79
5.3.4	Variabel Kinerja Karyawan.....	82
5.4	Uji Instrumen Data.....	84
5.4.1	Analisis PLS-SEM (Partial Least Square – Structural Equation Model).....	84
5.4.2	Loading Factor .....	85
5.4.3	Uji Reliability.....	87
5.4.4	Uji Validitas .....	87
5.4.8	Signifikan Jalur .....	92
5.4.10	Total Effect.....	95
<b>BAB VI</b>	.....	98
<b>PEMBAHASAN</b>	.....	98

6.1	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. ..	98
6.2	Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.....	99
6.3	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	99
6.4	Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	100
6.5	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja .....	101
6.6	Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja .....	102
6.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	103
<b>BAB VII</b> .....		105
<b>PENUTUP</b> .....		105
7.1	Kesimpulan .....	105
7.2	Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		109

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan 2020-2023 .....	2
Tabel 1.2 Jumlah Keterlambatan Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari Bulan Mei-Oktober 2023 .....	4
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari berdasarkan Unit Kerja .....	5
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Mengenai Alasan Keterlambatan Karyawan Medis RSUD Aliyah II Kota Kendari.....	7
Tabel 2.2 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	24
Tabel 2.3 Indikator Keterikatan Karyawan .....	28
Tabel 2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 2.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 4.6 Definisi Operasional Variabel.....	63
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	72
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	73
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	74
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	74
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	75
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Keterikatan Karyawan .....	78
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap variabel Kepuasan Kerja .....	80
Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap variabel Kinerja Karyawan .....	82
Tabel 5.10 Nilai <i>Loading Factor</i> .....	85
Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	87
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas.....	88
Tabel 5.13 Uji Kolinearitas.....	89
Tabel 5.16 Analisis Pengaruh Langsung .....	93
Tabel 5.18 Total Effect.....	95

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual .....	57
Gambar 5.1 Model Konstruksi.....	85
Gambar 5.2 Signifikan Jalur .....	92

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Kueionser Penelitian.....	114
Hasil Olah Data.....	119
Path Coeficient.....	119
Total Indirect Effect.....	119
Spesific Indirect Effect.....	119
Total Effect.....	119
Reliability dan Validity.....	120
R-Square.....	120
F-Square.....	120
Discriminant Validity.....	120
Nilai VIF.....	120
Model Fit.....	120
Nilai Loading Factor.....	121
Gambar Hasil Pengujian SmartPLS.....	122
Tabulasi Penelitian.....	123

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di tengah gejolak dinamika bisnis masa kini, terutama dalam sektor kesehatan seperti rumah sakit, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Rumah sakit merupakan tempat di mana pelayanan kesehatan berkualitas tinggi menjadi suatu keharusan. Untuk mencapai tujuan tersebut, kualitas dan kinerja sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kini lebih dari sekedar alat untuk produksi, tetapi juga berfungsi sebagai indikator kinerja utama untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Karena manusia adalah aset terpenting dari sebuah perusahaan, maka sumber daya lain tidak dapat mengisi atau menggantikan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh SDM itu sendiri. Tidak peduli seberapa mutakhir teknologi atau berapa banyak uang yang disisihkan, semua akan kehilangan nilainya karena tidak adanya personel yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, akal, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan upaya (Farchan, 2016).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan perusahaan (Putra *et al.* 2016). Kinerja karyawan akan memajukan kemampuan perusahaan untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang tidak dapat diprediksi dan bertahan. Seperti yang dikemukakan oleh Hameed & Waheed (2011) bahwa pada akhirnya, kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa efektif organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Sedangkan Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Adapun kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah hasil dari pekerjaan dan perilaku kerja

yang dicapai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

Menurut data World Health Organization (WHO) di Asia Tenggara (dalam Ningsi *et al.* 2022) beberapa tahun terakhir sekitar 35% pengguna layanan kesehatan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan dan sekitar 55% merasa tidak puas, sehingga dalam hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja dalam faktor pelayanan kesehatan masih sangat kurang. Menurut penelitian Maimun dan Yelina (dalam Ningsi *et al.* 2022), kinerja perawat di Indonesia masih dalam kondisi kurang optimal, dapat dilihat dari hasil penelitian pada perawat di rumah sakit Bhayangkara Pekan baru masih rendah yakni 53,4%. Sementara survei yang dilakukan oleh Halawa (dalam Ningsi, *et al.* 2022) memperlihatkan persentase kinerja pelayanan kesehatan yang kurang sekitar 51,1% sedangkan yang memiliki kinerja yang baik berjumlah 48,9%. Penelitian tersebut menunjukkan kinerja perawat masih rendah  $\pm$  50%, bermakna bahwa beberapa perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Namun hal ini diketahui berbanding terbalik dengan data kinerja pada RSUD Aliyah II yang berada di Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, Indonesia.

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan 2020-2023**

<b>TAHUN</b>	<b>UNIT KERJA</b>	<b>HASIL</b>
<b>Januari-Desember 2020</b>	Staf Medis	Baik
	Staf Keperawatan	Sangat Baik
	Staf Paramedis	Baik
	Staf Non Medis	Baik
<b>Januari-Desember 2021</b>	Staf Medis	Baik
	Staf Keperawatan	Sangat Baik
	Staf Paramedis	Baik
	Staf Non Medis	Baik
<b>Januari-Desember 2022</b>	Staf Medis	Baik
	Staf Keperawatan	Sangat Baik
	Staf Paramedis	Baik
	Staf Non Medis	Baik
<b>Januari-Oktober 2023</b>	Staf Medis	Baik
	Staf Keperawatan	Sangat Baik
	Staf Paramedis	Baik
	Staf Non Medis	Baik

*Sumber : Data Primer RSUD Aliyah II Kendari, 2023.*

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa kinerja karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari selama hampir 4 tahun terakhir terlihat “baik”, terutama kinerja di bagian staf keperawatan yang memperlihatkan hasil yang “sangat baik”. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara data WHO di Asia Tenggara dan penelitian Ningsi *et al.* (2022) yang telah dijabarkan sebelumnya, dengan keadaan di lapangan yaitu RSUD Aliyah II Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Keadaan ini cukup baik mengingat adanya kestabilan dalam kinerja kesehatan, meskipun tidak terjadi peningkatan kinerja hampir selama 4 tahun. Namun, dalam lingkungan bisnis yang kompetitif ini, kestabilan kinerja tidak menjamin kesuksesan di masa depan. RSUD Aliyah II Kota Kendari harus terus berupaya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (sangat baik), agar dapat terus beradaptasi dan memiliki daya saing di pasar yang dinamis. Juga, perlu ditekankan bahwa rumah sakit merupakan model bisnis yang memiliki titik vital dalam bidang kesehatan, di mana pelayanan dan interaksi kepada pasien sangatlah penting dan sensitif. Oleh karena itu, kinerja menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan dan harus selalu ditingkatkan oleh RSUD Aliyah II Kota Kendari.

Menariknya, meskipun data rumah sakit menunjukkan kinerja yang baik dan stabil, situasi ini tidak sejalan dengan tingkat kehadiran karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari yang seringkali terlambat. Seperti yang terdokumentasi pada tabel 1.2, data jumlah keterlambatan karyawan periode Mei 2023 hingga Oktober 2023 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2 Jumlah Keterlambatan Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari  
Bulan Mei-Oktober 2023**

BIDANG KERJA	DEPARTEMEN	JUMLAH KETERLAMBATAN KARYAWAN						TOTAL KETERLAMBATAN
		MEI	JUNI	JULI	AGUST	SEPT	OKT	
MEDIS	Farmasi	29	19	45	28	31	34	<b>186</b>
	IGD	20	19	23	12	16	18	108
	Keperawatan	36	21	19	18	27	25	<b>146</b>
	Kebidanan	83	47	45	61	67	81	<b>384</b>
	Kamar Bedah	9	7	12	7	12	12	59
PARAMEDIS	Laboratorium	5	5	6	4	1	4	25
	Gizi	4	5	5	4	3	4	25
NON MEDIS	Admisi	36	23	24	19	25	31	<b>158</b>
	Administrasi Umum	9	12	12	14	13	10	70
	Management	0	8	4	5	3	7	27
	Cleaning Service	2	11	7	16	16	11	63
	Loundry	1	3	4	0	0	6	14
	Security	7	11	3	1	5	2	29

*Sumber : Data primer RSU Aliyah II Kendari, 2023.*

Dari informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa selama 6 bulan terakhir terjadi fluktuasi jumlah keterlambatan karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari. Berdasarkan data keterlambatan karyawan, terdapat lima departemen medis, yaitu Farmasi, IGD, Keperawatan, Kebidanan, dan Kamar Bedah. Jumlah keterlambatan terbanyak terjadi pada departemen kebidanan, mencapai 384 kali keterlambatan, sementara jumlah keterlambatan paling sedikit terjadi pada departemen Kamar Bedah, sebanyak 59 kali keterlambatan. Untuk karyawan paramedis, terdapat dua departemen, yaitu Laboratorium dan Gizi, di mana keterlambatan keduanya sama-sama sebanyak 25 kali. Sedangkan untuk karyawan non-medis, terdapat lima departemen, yakni Admisi, Administrasi Umum, Management, Cleaning Service, Laundry, dan Security. Departemen dengan jumlah keterlambatan terbanyak adalah Admisi, mencapai 158 kali keterlambatan, sementara departemen dengan jumlah keterlambatan paling sedikit adalah Laundry, sebanyak 14 kali keterlambatan.

Jumlah keterlambatan ini sejalan dengan jumlah karyawan di tiap departemen, mengingat karyawan medis merupakan yang paling banyak di RSUD Aliyah II Kota Kendari, diikuti oleh karyawan non-medis, dan terakhir adalah karyawan paramedis dengan jumlah yang paling sedikit. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah jumlah karyawan di RSUD Aliyah II Kota Kendari berdasarkan unit kerja.

**Tabel 1.3 Jumlah Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari berdasarkan Unit Kerja**

	<b>UNIT KERJA</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>
<b>MEDIS</b> <b>Total Karyawan : 82</b>	Instalasi Farmasi	7
	Poliklinik Gigi	4
	Dokter Spesialis	17
	ICU	2
	IGD	15
	Ruang Keperawatan	18
	Ruang Kebidanan	14
	Kamar Bedah	5
<b>PARAMEDIS</b> <b>Total Karyawan : 9</b>	Laboratorium	4
	Instalasi Gizi	4
	Rekam Medik	1
<b>NON MEDIS</b> <b>Total Karyawan : 29</b>	Admisi	8
	Bendahara	1
	Casemix	1
	IT	1
	PIC BPJS	1
	Management	3
	Cleaning Service	9
	Loundry	1
	Supir Ambulance	1
	Security	3
<b>TOTAL KESELURUHAN KARYAWAN</b>		<b>120 orang</b>

Sumber : Data primer RSUD Aliyah II Kendari, 2023.

Sebagai tempat pelayanan kesehatan, RSUD Aliyah II Kota Kendari didominasi oleh karyawan medis, yang berjumlah 82 orang. Karyawan medis adalah individu yang memiliki pelatihan formal dalam bidang kedokteran atau ilmu kesehatan lainnya, dan biasanya terlibat langsung dalam diagnosa,

perawatan, dan pengobatan pasien. Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui data jumlah karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari berdasarkan unit kerja. Unit kerja di rumah sakit adalah bagian atau departemen yang bertanggung jawab atas penyediaan layanan kesehatan tertentu kepada pasien. Setiap unit kerja biasanya memiliki fokus atau spesialisasi tertentu, seperti unit gawat darurat, unit rawat inap, unit radiologi, unit bedah, dan lain sebagainya. Dari data tersebut, diketahui bahwa unit ruang keperawatan merupakan unit dengan jumlah karyawan terbanyak di RSUD Aliyah II Kota Kendari, yaitu mencapai 18 orang. Kemudian disusul oleh dokter spesialis, yakni 17 orang. Selanjutnya, terdapat unit IGD (dokter umum) yang berjumlah 15 orang, dan terakhir adalah unit kebidanan yang mencapai 14 orang. Unit-unit kerja ini merupakan unit karyawan medis di RSUD Aliyah II Kota Kendari.

Karyawan Paramedis di RSUD Aliyah II Kota Kendari adalah para profesional kesehatan yang memberikan perawatan medis darurat di lokasi kejadian sebelum pasien dibawa ke rumah sakit. Berdasarkan data dari Tabel 1.3, departemen karyawan paramedis ini memiliki jumlah yang paling sedikit, yaitu hanya 9 orang. Di antara mereka, 4 orang bekerja di laboratorium, 4 orang di Instalasi Gizi, dan 1 orang di Rekam Medik.

Sementara itu, Karyawan Non-Medis di RSUD Aliyah II Kota Kendari adalah individu yang bekerja di rumah sakit tanpa memiliki pelatihan medis formal. Mereka biasanya terlibat dalam tugas administratif, keuangan, kebersihan, dan dukungan lainnya. Jumlah karyawan non-medis di RSUD Aliyah II Kota Kendari mencapai 29 orang, dengan mayoritas di antaranya terlibat dalam kebersihan (9 orang) dan administrasi (8 orang).

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan medis adalah yang paling sering terlambat di RSUD Aliyah II Kota Kendari, seperti yang terlihat pada Tabel 1.2. Keterlambatan ini dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja rumah sakit dan karyawan itu sendiri, termasuk gangguan pada jadwal pelayanan dan efisiensi operasional yang dapat berdampak pada kesehatan dan nyawa pasien. Meskipun kinerja karyawan menunjukkan stabilitas dan kualitas yang baik, perlu diingat bahwa penilaian tersebut mungkin terbatas karena berasal dari

sudut pandang atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, tingginya frekuensi keterlambatan karyawan harus menjadi perhatian serius, terutama jika berdampak pada pengalaman pasien di rumah sakit.

Dalam konteks rumah sakit, keterlambatan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perbedaan beban kerja antara karyawan medis, paramedis, dan nonmedis. Variasi tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan antara ketiga jenis karyawan ini dapat mempengaruhi tingkat keterlambatan kerja mereka. Karyawan medis, seperti dokter dan perawat, sering mengalami beban kerja yang padat dan tuntutan tinggi dalam memberikan perawatan langsung kepada pasien. Di samping itu, paramedis beroperasi dalam situasi darurat yang seringkali tidak terduga, yang mungkin menyebabkan keterlambatan yang tak terelakkan. Sebaliknya, karyawan nonmedis mungkin memiliki ragam beban kerja, namun umumnya terfokus pada tugas administratif atau layanan dukungan lainnya yang mungkin kurang terkait dengan perawatan langsung pasien. Melihat tingginya tingkat keterlambatan karyawan di bagian medis, maka dilakukan survei pendahuluan singkat kepada 54 karyawan medis mengenai penyebab keterlambatan. Hasil dari survei pendahuluan tersebut kemudian disajikan dalam tabel 1.4 berikut.

**Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Mengenai Alasan Keterlambatan Karyawan Medis RSUD Aliyah II Kota Kendari**

Profesi	Faktor Keterlambatan (%)		Jumlah Responden	Target dalam %
	Internal	Eksternal		
Dokter	71,42%	28,58%	14	100
Bidan	53,3%	46,7%	15	100
Perawat	69,56%	30,44%	23	100

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1.4, terlihat bahwa penyebab keterlambatan karyawan medis di RSUD Aliyah II Kota Kendari banyak berasal dari faktor internal. Faktor internal ini melibatkan berbagai aspek yang terkait langsung dengan individu tersebut. Berdasarkan hasil survei, beberapa faktor internal yang menjadi penyebab keterlambatan karyawan di RSUD Aliyah II Kota

Kendali antara lain adalah manajemen waktu pribadi, masalah pribadi atau keluarga, kurangnya motivasi, serta tingkat stres dan kelelahan. Sementara itu, faktor eksternal yang menyebabkan keterlambatan kerja melibatkan faktor-faktor di luar kendali individu, sering kali terkait dengan kondisi lingkungan atau situasi sekitarnya. Menurut hasil survei, beberapa faktor eksternal yang memengaruhi keterlambatan karyawan di RSUD Aliyah II Kota Kendari meliputi kondisi cuaca dan masalah transportasi seperti kemacetan lalu lintas atau keterlambatan transportasi umum.

Lebih rinci mengenai tabel 1.4, terlihat bahwa tingkat keterlambatan akibat faktor internal pada profesi dokter di RSUD Aliyah II Kota Kendari cukup tinggi, mencapai 71,42% dari total 14 responden. Hal ini disebabkan oleh sifat pekerjaan yang menuntut dan jadwal kerja yang panjang, sehingga beberapa responden mengalami kelelahan dan akhirnya terlambat keesokan harinya. Selain itu, beberapa dokter di RSUD Aliyah II Kota Kendari juga memiliki tanggung jawab di rumah sakit lain, yang menyulitkan mereka dalam mengatur jadwal ketika ada tabrakan antara jadwal di berbagai rumah sakit. Keterlambatan akibat faktor internal pada profesi perawat menunjukkan angka tertinggi kedua, yaitu 69,56% dari total 23 responden. Hal ini juga disebabkan oleh sifat pekerjaan yang membutuhkan waktu yang lama, sehingga beberapa perawat merasa kelelahan dan akhirnya terlambat datang keesokan harinya. Beberapa di antaranya juga terlambat karena urusan keluarga seperti mengantar anak ke sekolah atau mengurus urusan rumah tangga. Terakhir, profesi bidan menunjukkan tingkat keterlambatan akibat faktor internal sebesar 53,3% dari total 15 responden. Berdasarkan hasil survei, keterlambatan pada profesi bidan seringkali terjadi karena urusan rumah tangga, mengingat mayoritas bidan adalah wanita yang memiliki tanggung jawab keluarga di rumah.

Berdasarkan informasi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau yang biasa disebut Keseimbangan Kehidupan Kerja, menjadi faktor dominan yang memengaruhi keterlambatan karyawan di RSUD Aliyah II Kota Kendari. Konsep Keseimbangan Kehidupan Kerja merujuk pada kondisi di mana pekerjaan dan

aspek-aspek kehidupan individu seimbang (Lockwood, 2003). Keseimbangan ini penting karena menentukan seberapa banyak waktu yang tersedia bagi karyawan untuk memenuhi tanggung jawab di tempat kerja dan kebutuhan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan produktivitas yang rendah dan kinerja perusahaan yang buruk (Soomro *et al.* 2018). Saat upaya yang dikeluarkan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima, seringkali timbul kelelahan, penurunan kinerja, dan penurunan kualitas hidup (Johari *et al.* 2018). Keseimbangan Kehidupan Kerja menekankan pada kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, termasuk keluarga, kesehatan, rekreasi, dan pengembangan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat menghasilkan stres, kelelahan, ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan penurunan kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Weerakkody *et al.* (2017), kinerja optimal karyawan ternyata sangat terkait dengan perasaan kebahagiaan mereka, yang salah satu sumbernya adalah keharmonisan dalam keluarga dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, pentingnya Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam mendukung karyawan agar dapat bekerja secara optimal menjadi jelas. Menjaga keseimbangan antara kegiatan kerja dan kehidupan pribadi terkadang menjadi tantangan yang sering dirasakan oleh karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Wambui *et al.* (2017). Greenhaus *et al.* (2003) juga menekankan bahwa ketidakseimbangan dalam peran karyawan dapat menciptakan situasi ketegangan yang memengaruhi pelaksanaan tanggung jawab mereka. Ketidakmampuan dalam mencapai Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi, menurunkan efektivitas kerja, dan mengurangi kualitas hidup.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Adnan Bataineh *et al.* (2019), Alifia dan Iryanti (2023), Paembong *et al.* (2023), Badrianto *et al.* (2021), Putri dan Purnamasari (2021), Kurniasari *et al.* (2022); dan Lukmiati *et al.* (2020). Meski begitu, terdapat penelitian lain yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan (Sidik *et al.* 2019).

Menurut Nafiudin yang disitir oleh Bakti *et al.* (2021), jika seorang karyawan tidak mampu mengelola Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan baik, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan karena kurangnya keterikatan terhadap perusahaan. Gallup Consulting (2017) mencatat bahwa tingkat keterikatan karyawan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, memiliki tingkat terendah, di mana hanya 8% karyawan yang terikat, 77% tidak terikat, dan 15% secara aktif tidak terikat. Sedangkan di Filipina, tingkat keterikatan karyawan lebih tinggi, dengan 29% terikat, 63% tidak terikat, dan 8% tidak terikat secara aktif (dalam Hendry, 2015). Kumar & Sandeep Krishnan (dalam Hendry, 2015) juga mengungkapkan bahwa seorang karyawan dianggap telah mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi jika merasakan kepuasan dan kebahagiaan baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan tanpa adanya konflik.

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan strategi untuk menjaga kehidupan yang seimbang dan harmonis. Oleh karena itu, hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas. Keterikatan karyawan mencerminkan perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka lakukan untuk memastikan keberhasilan organisasi. Allen (2013) menyatakan bahwa Karyawan yang terikat menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Keterlibatan karyawan memberikan platform untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan psikologis yang memacu semangat kerja untuk hasil yang lebih baik (Obedgiu *et al.* 2023). Ini juga terkait dengan komitmen karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Saat karyawan merasa terlibat, mereka menyadari tanggung jawab mereka terhadap tujuan bisnis dan memotivasi diri serta rekan kerja untuk mencapai kesuksesan organisasi dengan meningkatkan kinerja mereka (Mustaqim *et al.* 2023).

Fenomena keterlambatan karyawan di RSUD Aliyah II Kota Kendari menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan rendah, menyebabkan penurunan minat dan motivasi terhadap tugas mereka. Berdasarkan hasil pra-survey mengenai alasan keterlambatan, beberapa karyawan mengaku

kurang termotivasi dan cenderung malas untuk datang tepat waktu. Oleh karena itu, dengan meningkatkan keterlibatan karyawan di RSUD Aliyah II Kota Kendari, diharapkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka dalam meningkatkan produktivitas, serta membawa dampak positif kepada pasien dengan pelayanan yang lebih berdedikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani *et al.* (2023) dan Sendawula *et al.* (2018) mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Namun, penelitian lain oleh Nuraliza *et al.* (2023) menemukan bahwa keterikatan karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja yang baik. Menurut Pratiwi yang dikutip dalam Hartini *et al.* (2023), kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja pekerja. Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih terlibat, menghasilkan lebih banyak, dan lebih berkomitmen pada organisasi mereka. Namun, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, termasuk penurunan produktivitas, tingkat pergantian pekerja yang tinggi, dan semangat kerja yang rendah.

Menurut Handoko (2001), kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dialami karyawan berdasarkan pandangan mereka terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2012), kepuasan kerja adalah keseluruhan hasil dari seberapa besar perasaan suka atau tidak suka pekerja terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Saat karyawan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja, maka terdapat upaya yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Hal ini akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan (Dewi *et al.* 2022). Namun, menurut Davis (dalam Tahir, 2014), hubungan antara tingkat kepuasan karyawan yang rendah dan tingkat produktivitas yang rendah dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja sebuah

organisasi. Lebih serius, dampak dari hal ini dapat mencakup penundaan aktivitas, penurunan jumlah pekerjaan yang dilakukan, tingkat absensi yang meningkat, atau pengurangan karyawan (Kurniasari et al., 2022).

Keterlambatan yang terjadi pada karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari mengindikasikan terdapat kurangnya kepuasan kerja di antara mereka. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat berdampak negatif pada retensi karyawan, motivasi, dan kualitas pelayanan kepada pasien, yang kemudian menyebabkan terjadinya masalah keterlambatan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh, dalam penelitian oleh Bella *et al.* (2018) di Hotel Ibis Styles Surabaya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang optimal karena mereka merasa mampu dalam bidang pekerjaan mereka. Penelitian lain oleh Sutrisno *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan berdampak pada kualitas kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinanti *et al.* (2023) melakukan penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara keterikatan karyawan dengan kinerja mereka. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al.* (2023) dengan judul yang sama menghasilkan hasil yang cukup berbeda, penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja tidak dapat mengontrol pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja mereka; dan kepuasan kerja tidak dapat mengontrol pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja mereka.

Motivasi peneliti melakukan penelitian ini karena peneliti melihat adanya *research gap* pada penelitian terdahulu terkait pengaruh tiap variabel sehingga perlu dikaji lebih lanjut. Hasil penelitian yang dilakukan Wahyudi *et al.* (2022) dan Kurniasari *et al.* (2022) bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sidik *et al.* (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Sementara itu untuk variabel *Employee Engagement*, penelitian yang dilakukan oleh Mansor *et al.* (2023) dan Sithy Safeena *et al.* (2021) memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Namun sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Nuraliza *et al.* (2023) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan pada *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dari hasil penelitian tersebut peneliti memunculkan variabel Kepuasan Kerja untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Mengingat pula adanya fenomena permasalahan pada RSUD Aliyah II Kota Kendari dan fakta bahwa belum ada penelitian yang sama dilakukan di lokasi tersebut. maka berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja karyawan di RSUD Aliyah II Kota Kendari dengan judul **“Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada RSUD Aliyah II Kota Kendari)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari?
- 1.2.2 Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari?
- 1.2.3 Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari?

- 1.2.4 Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari?
- 1.2.5 Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari?
- 1.2.6 Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja?
- 1.2.7 Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari
- 1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari
- 1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari
- 1.3.4 Untuk menganalisis pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari
- 1.3.5 Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari
- 1.3.6 Untuk menganalisis apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja
- 1.3.7 Untuk menganalisis apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Dari segi keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian khususnya mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi RSUD Aliyah II Kendari**

Harapannya, temuan dari studi ini dapat menjadi referensi yang berharga bagi pihak-pihak terkait dalam upaya meningkatkan produktivitas dan performa para karyawan.

#### **2. Bagi Universitas**

Temuan dari penelitian ini akan menjadi landasan penting dalam membandingkan penelitian yang akan datang pada sektor organisasi pemerintahan, juga berpotensi untuk memperkaya sumber-sumber literatur yang tersedia.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Bagian ini menjelaskan ruang lingkup penelitian secara luas. Penelitian ini dapat dibatasi dengan membatasi subjek, lokasi, dan jumlah variabel yang akan diteliti, seperti yang dijelaskan dalam bagian ini.

1. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan RSUD Aliyah II Kota Kendari
2. Penelitian hanya berfokus pada pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Aliyah II Kota Kendari
3. Ada tiga variabel yang dibahas dalam penelitian ini: variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel antara dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Peneliti telah membagi isi tesis ini menjadi empat bab yang terdiri dari beberapa subbab. Bab-bab ini akan saling berhubungan dan berfungsi sebagai satu kesatuan, seperti yang ditunjukkan di bawah ini :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, keuntungan, dan ruang lingkup penelitian dibahas dalam bab ini.

### **BAB II : TINJUAN PUSTAKA**

Beberapa variabel yang menjadi landasan penelitian dibahas dalam bab ini.

### **BAB III : KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Berisikan kerangka fikir dan hipotesis penelitian.

### **BAB IV : METODE PENELITIAN**

Bagian ini membahas rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang dikumpulkan, variabel penelitian dan definisi operasional, alat penelitian, dan teknik analisis data.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi hasil penelitian dari PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi dan hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner.

### **BAB VI : PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan pembahasan terkait hasil penelitian yang membahas pengaruh antar variabel berdasarkan hasil penelitian dan pengujian.

### **BAB VII : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian dan saran yang diberikan kepada lokasi penelitian sebagai masukan untuk pengambilan keputusan yang akan datang agar mencapai kinerja yang lebih baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Atribusi**

Teori ini digunakan sebagai dasar untuk menganalisis penelitian tentang kinerja karyawan di perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan bergantung pada kinerjanya. Karena setiap orang memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda, tidak semua karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara yang sama. Jika perusahaan dapat mengendalikan sifat dan perilaku setiap pekerja dengan baik, karyawan tersebut akan memiliki pemahaman tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini sangat terkait dengan teori atribusi, yang memberikan penjelasan tentang bagaimana seseorang berperilaku. Menurut Fritz Heider (1958) dalam Luthans (2011), teori atribusi menjelaskan tentang proses menentukan penyebab dan motif perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada proses bagaimana seseorang menentukan penyebab dan motif tentang perilaku orang lain atau dirinya sendiri, yang dapat berasal dari sumber internal, seperti sifat, karakter, dan sikap, atau dari sumber eksternal, seperti tekanan situasi.

##### **2.1.1 Komponen dan Karakteristik Teori Atribusi**

Terdapat hubungan antara kepercayaan dengan reaksi afektif dan perilaku (Luthans, 2011). Persepsi mengenai penyebab keberhasilan dan kegagalan mempengaruhi harapan akan tindakan di masa depan dan menimbulkan emosi tertentu. Tindakan yang diambil selanjutnya dipengaruhi oleh perasaan individu dan hasil yang diharapkan. Menurut teori atribusi, tiga ciri dapat digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seseorang:

- 1) Keberhasilan dan kegagalan dapat berasal dari sumber internal atau eksternal.
- 2) Penyebab keberhasilan atau kegagalan seseorang dapat stabil atau tidak stabil. Kestabilan atau tidaknya keberhasilan atau kegagalan seseorang dapat dikaitkan dengan perilaku yang dilakukan pada waktu tertentu atau pada waktu lain.

- 3) Penyebab keberhasilan atau kegagalan dapat dikontrol atau tidak terkendali. Faktor terkendali dianggap dapat mengubah diri mereka sendiri jika mereka ingin melakukannya.

Faktor yang tidak terkendali adalah salah satu yang sulit untuk diyakini dapat diubah. Menurut Robbins dan Judge (2008), ada tiga faktor utama yang dipertimbangkan oleh orang untuk membuat kesimpulan apakah tindakan atau tindakan itu disebabkan oleh sifat dalam diri (disposisi) atau oleh faktor di luar diri. Faktor-faktor ini adalah sebagai berikut:

- a) Konsensus (*consensus*) adalah tingkat kesamaan reaksi orang lain terhadap stimulus atau peristiwa tertentu dengan orang yang kita lihat. Semakin banyak orang yang bereaksi serupa, semakin besar konsensusnya.
- b) Konsistensi (*consistency*) adalah tingkat kesamaan reaksi seseorang terhadap stimulus atau peristiwa yang sama pada titik waktu yang berbeda.
- c) Kekhususan (*distinctiveness*) juga dikenal sebagai diferensiasi, adalah tingkat perbedaan reaksi seseorang terhadap berbagai stimulus atau peristiwa.

## 2.2 Teori Homeostatis

Heider (1932) pada Siagian (2004) menyatakan bahwa teori homeostatis membahas bagaimana perilaku manusia ingin mencapai keseimbangan atau menghilangkan ketidakseimbangan dalam diri mereka sendiri. Keinginan utama setiap manusia adalah untuk hidup. Karena itu, mereka berusaha untuk mengembalikan keadaan tidak seimbang menjadi seimbang. Teori ini digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis penelitian tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh pada suatu perusahaan. Ketika seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya, mereka dapat meminimalkan stres karena mereka tidak dibebankan dengan pekerjaan yang harus dilakukan untuk diri mereka sendiri pada saat yang tepat.

Fokus teori homeostatis ini adalah keseimbangan emosi dan mental seseorang. Pengalaman hidup, interaksi, dan norma masyarakat memengaruhi proses ini. Dalam proses ini, manusia tidak hanya melakukan penyesuaian diri, tetapi juga berinteraksi dengan lingkungannya untuk tetap hidup. Teori

homeostatis menekankan bahwa komunikasi di antara individu akan terjadi untuk memperbaiki keseimbangan dalam relasi yang tidak seimbang. Teori Keseimbangan Heider mencakup dua konsep keadaan yang diciptakan Heider:

- a) Keadaan yang seimbang, yaitu ketika semua entitas dan perasaan hidup berdampingan tanpa tekanan.
- b) Keadaan yang tidak seimbang, dimana keadaan ini menimbulkan konflik dan tekanan untuk mengembalikan keseimbangan.

## **2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Individu yang kompeten, unggul, dan mampu bersaing diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi dikelola secara efektif dan efisien. Sangat banyak definisi manajemen sumber daya manusia, tetapi semua menegaskan bahwa organisasi harus berhasil menemukan, memanfaatkan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan mereka. Secara singkat, proses yang membantu organisasi melakukan hal-hal ini disebut manajemen SDM (Marwansyah, 2016).

Sumber daya manusia adalah bidang penelitian dan seni yang mengatur bagaimana tenaga kerja berinteraksi satu sama lain dan bagaimana mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010). Manajemen sumber daya manusia adalah jenis manajemen yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau anggotanya dengan melakukan berbagai tindakan strategis untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara yang paling efektif (Sutrisno, 2016). Manajemen sumber daya manusia adalah jenis manajemen yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau anggotanya dengan melakukan berbagai tindakan strategis untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara yang paling efektif (Yani, 2012). Mondy & Noe (dalam Firdaus, 2023) mengatakan bahwa manajemen modal insani adalah pengukuran bagaimana berbagai program dan kebijakan SDM di tingkat bawah berpengaruh satu sama lain, sedangkan manajemen sumber daya

manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan mempertimbangkan semua definisi sebelumnya, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu untuk perencanaan, mengelola, dan mengembangkan semua sumber daya manusia yang mungkin ada, serta hubungan antar sesama karyawan dalam suatu organisasi, secara sistematis, dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

### **2.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2015), salah satu bagian dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Dua fungsi utama termasuk:

#### **a. Fungsi Manajerial**

##### 1) Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan tujuan perusahaan dan cara mencapainya, termasuk menetapkan standar dan sasaran, membuat aturan dan prosedur, dan membuat rencana dan peramalan.

##### 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengelompokan tenaga kerja untuk mencapai suatu organisasi yang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan membagi tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan.

##### 3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian selesai, fungsi ini melakukan hal-hal seperti menunjukkan dan memberi tahu karyawan tentang kesalahan mereka, memikirkan penghargaan, hadiah, atau sanksi untuk karyawan karena prestasi kerja mereka.

##### 4) Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan tindakan yang dilakukan manajer untuk melihat, menyelidiki, dan menilai pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana.

**b. Fungsi Operasional**

## 1) Pengadaan tenaga kerja

Proses mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan dengan memperhatikan jumlah, kualitas, dan keahlian, melibatkan identifikasi sumber tenaga kerja yang potensial. Ini dilakukan dengan mencocokkan kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan yang ada dalam proses rekrutmen dan pemanfaatan tenaga kerja tersebut.

## 2) Pengembangan

Proses pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial serta teknis operasional tidak selalu terjamin melalui penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan. Agar karyawan dapat menjalankan tugas mereka secara optimal di lingkungan kerja baru, diperlukan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Biasanya, hal ini dilakukan melalui program pelatihan khusus.

## 3) Kompensasi

Penghargaan yang wajar dan pantas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka. Penghargaan ini bisa berupa kompensasi seperti upah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas lain yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

## 4) Pengintegrasian

Karyawan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga tindakan mereka selaras dengan tujuan yang memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan itu sendiri, dan rekan kerja mereka.

## 5) Pemeliharaan

Fokus dari fungsi ini adalah bagaimana membuat karyawan merasa nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan dua hal dalam pemeliharaan karyawan: kondisi fisik dan sikap. Pemeliharaan yang baik akan menghasilkan tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah.

#### 6) Pemutusan hubungan kerja

Tindakan yang diambil perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja kembali ke masyarakat setelah mereka berhenti bekerja untuk jangka waktu yang lama, misalnya karena pensiun, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, atau penggantian. Pemutusan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh usia lanjut atau melampaui batas kerja yang ditetapkan perusahaan. Karyawan mungkin tidak lagi dibutuhkan oleh perusahaan, atau mereka dapat memilih untuk mengundurkan diri.

Mengoptimalkan kegunaan (atau produktivitas) setiap karyawan dalam sebuah organisasi adalah tujuan umum manajemen sumber daya manusia. Dalam hal ini, produktivitas didefinisikan sebagai output perusahaan (barang dan jasa) dibandingkan dengan masukan perusahaan (orang, modal, bahan, dan energi). Namun, tujuan utama departemen sumber daya manusia adalah membantu manajer lini atau manajer fungsional lainnya dalam mengelola karyawan secara lebih efisien (Marwansyah, 2016).

## **2.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)**

### **2.4.1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Ini biasanya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek kehidupan manusia. Keseimbangan pekerjaan atau kehidupan biasanya dikaitkan dengan keseimbangan, atau keseluruhan rasa harmoni dalam kehidupan. Dalam kasus ini, memeriksa kemampuan seseorang untuk mengelola berbagai tuntutan kehidupan secara bersamaan merupakan bagian dari keseimbangan kehidupan kerja (Hudson, 2005:3).

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai ketika tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang sama atau berimbang (Lockwood, 2003). Menurut Lockwood dalam Riffay Achmat (2019), keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang seimbang atau sama. Bagi karyawan, keseimbangan kehidupan

kerja adalah pilihan untuk mengelola tanggung jawab pribadi atau keluarga serta tanggung jawab kerja. Menurut Frame & Hartog (dalam Sari *et al.* 2021) keseimbangan kehidupan kerja adalah jam kerja yang dapat disesuaikan dan digunakan oleh karyawan untuk menyeimbangkan apa yang mereka lakukan di tempat kerja dengan hal-hal lain, seperti pendidikan, minat, seni, dan keluarga. Namun, menurut Larastrini & Adnyani (2019), keseimbangan kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai upaya untuk membuat lingkungan kerja yang sehat dan mendukung sehingga karyawan dapat menyeimbangkan aktivitas pribadi dan pekerjaan mereka sehingga meningkatkan loyalitas dan output (output) karyawan.

Jadi, keseimbangan kehidupan kerja adalah ketika seseorang mengimbangi semua aspek kehidupan pribadinya sambil tetap ingat tentang tanggung jawab dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

#### **2.4.2 Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Penelitian ini mengadopsi empat dimensi pembentuk Keseimbangan Kehidupan Kerja yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Sebelumnya, dimensi ini juga pernah digunakan dalam penelitian Lukmiati *et al.* (2020). Adapun empat dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja tersebut yaitu:

1. **Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal Life*)** : Merujuk pada sejauh mana pekerjaan dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadi seseorang; misalnya, pekerjaan yang membuat seseorang kesulitan mengatur waktu untuk kehidupan pribadi mereka.
2. **Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (*Personal Life Interference With Work*)** : Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi pekerjaannya. Misalnya, ketika seseorang menghadapi masalah pribadi, fokus mereka pada pekerjaan bisa terganggu, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.
3. **Peningkatan Kehidupan Pribadi oleh Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*)** : Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Misalnya, kebahagiaan dan kepuasan dari kehidupan pribadi seseorang dapat

meningkatkan suasana hati mereka saat bekerja, yang berdampak positif dan membuat mereka lebih efektif dalam menyelesaikan tugas mereka.

- 4. Peningkatan Pekerjaan oleh Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*) :** Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang secara pribadi. Misalnya, keterampilan yang diperoleh di tempat kerja dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, memberikan manfaat tambahan di luar lingkungan kerja.

#### 2.4.3. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diuraikan menjadi beberapa poin indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja yang akan digunakan dalam penelitian yaitu :

**Tabel 2.2 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Dimensi	Indikator
Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Jumlah jam kerja</li> <li>● Waktu bersama keluarga</li> <li>● Waktu untuk kehidupan pribadi</li> </ul>
Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pengambilan keputusan</li> <li>● Tanggung jawab terhadap keluarga</li> <li>● Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas</li> </ul>
Peningkatan Kehidupan Pribadi oleh Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Suasana lingkungan kerja</li> <li>● Hubungan dengan atasan dan bawahan</li> <li>● Kehidupan social di luar pekerjaan</li> </ul>
Peningkatan Pekerjaan oleh Kehidupan Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implementasi pengetahuan</li> <li>● Keterampilan</li> <li>● Pelatihan dalam kehidupan pribadi</li> </ul>

Sumber : Fisher, Bulger, dan Smith (2009)

#### 2.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Putra, 2020), ada sejumlah variabel yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, antara lain:

##### 1. Karakteristik kepribadian

Menurut Summer & Knight (dalam Putra, 2020:124), terdapat hubungan antara (*attachment style*) cara atau gaya seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain yang umumnya sudah terbentuk sejak kecil dengan

Keseimbangan Kehidupan Kerja. Individu yang memiliki *secure attachment* (hubungan emosional yang didasari dengan perasaan aman yang terjalin oleh orangtua atau pengasuh utama dan anak) cenderung mengalami *positive spillover* (peningkatan hubungan antara pekerjaan dan keluarga) dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment* (hubungan yang tak aman serta penuh kecurigaan satu sama lain).

## 2. Karakteristik keluarga

Menjadi salah satu elemen penting yang dapat menentukan apakah ada konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Misalnya, konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja.

## 3. Karakteristik pekerjaan

Ada kemungkinan konflik terjadi baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan jika melibatkan pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

## 4. Sikap

Sikap terdiri dari hal-hal seperti pengetahuan, perasaan-perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Salah satu faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah perspektif setiap orang.

## 2.5 Keterikatan Karyawan

### 2.5.1 Pengertian Keterikatan Karyawan

Karyawan memiliki hubungan dengan perusahaan atau organisasi yang dikenal sebagai keterikatan karyawan. Karyawan yang memiliki kecocokan dengan visi dan misi organisasi meningkatkan keterlibatan karyawan. Kahn (dalam Saranga, 2022), mendeskripsikan keterikatan karyawan sebagai “*an harnessing of people’s selves to their work, such that fully invest their physical, cognitive and emotional resources in their work roles*”. Menurut definisi ini, keterikatan karyawan adalah karyawan yang memanfaatkan peran pekerjaan mereka secara fisik, kognitif, dan emosi.

Macey (dalam Rohman *et al.* 2021:76) mendeskripsikan keterikatan karyawan sebagai “*an manifested as energy, involvement and a focused striving*

*toward the achievement of organizational goals*". Menurut penjelasan ini, keterikatan karyawan ditunjukkan sebagai dorongan, keterlibatan, dan upaya yang difokuskan untuk mencapai tujuan organisasi.

Schaufeli (dalam Saranga, 2022), mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai "*a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigour, dedication, and absorption*". Karena itu, keterikatan karyawan didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh pada pekerjaan.

Menurut Allen (dalam Irawan, 2022), keterikatan karyawan adalah perasaan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi mereka, serta tindakan yang diambil untuk memastikan keberhasilan organisasi. Karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kualitas seperti kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus pada hasil. Selanjutnya, menurut Robbins dan Judge (dalam Mase *et al.* 2021), keterikatan karyawan terdiri dari keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan semangat untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Dengan mempertimbangkan pendapat para ahli yang disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang sepenuhnya terikat dan sepenuhnya mendedikasikan dirinya kepada pekerjaan dan organisasinya disebut keterikatan, berdasarkan pendapat para ahli di atas.

### **2.5.2. Tingkatan Keterikatan Karyawan**

Menurut studi yang dilakukan Gallup (2004), terdapat 3 tipe karyawan sesuai tingkat Keterikatan Karyawan terhadap karyawan, yaitu :

#### **1. Terikat (*Engaged*)**

Karyawan yang terlibat adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka penuh antusiasme dalam pekerjaan, siap memanfaatkan bakat dan kekuatan mereka setiap hari, selalu bekerja dengan semangat, dan terus mencari cara baru untuk meningkatkan perusahaan.

2. Tidak Terikat (*Not Engaged*)

Jenis karyawan ini lebih cenderung berkonsentrasi pada tugas daripada mencapai tujuan pekerjaan. Mereka dikatakan tidak terlibat selama hari kerjanya atau hanya hadir secara fisik, tetapi pikirannya tidak terfokus pada pekerjaannya. Mereka hanya menggunakan waktu untuk pekerjaan mereka, tetapi tidak menggunakan passion dan energi mereka. Mereka merasa kontribusi mereka diabaikan dan selalu menunggu perintah.

3. Secara Aktif Tidak Terikat (*Actively Disengaged*)

Karyawan tipe ini adalah penunggu gua (*cave dweller*). Mereka terus menunjukkan ketidaksetujuan di semua aspek. Setiap hari, jenis ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang "terikat" karena mereka hanya melihat sisi buruk dari berbagai kesempatan. Meskipun mereka tidak senang dengan pekerjaan mereka, tipe ini berusaha menutupinya. Setiap hari, hasilnya berbeda dengan rekan kerjanya yang terikat.

### 2.5.3 Dimensi Keterikatan Karyawan

Penelitian ini mengadopsi tiga dimensi pembentuk Keterikatan Karyawan yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Sebelumnya, dimensi ini juga pernah digunakan dalam penelitian Sayekti *et al.* (2022) dan Ramadhani *et al.* (2023). Adapun tiga dimensi keterikatan karyawan adalah sebagai berikut.

1. **Vigor (Semangat/Antusias)**

Loyalitas karyawan tercermin dalam kemampuan fisik dan mental mereka saat menjalankan tugas. Vigor ditandai dengan kekuatan dan ketahanan mental, energi yang optimal, keberanian untuk berusaha, serta keinginan dan kemauan untuk bekerja keras demi mencapai hasil terbaik. Ini termasuk ketekunan, kegigihan, dan keberanian menghadapi tantangan.

2. **Dedication (Dedikasi)**

Keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang disebut dedikasi, mencerminkan antusiasme mereka dalam bekerja, kebanggaan terhadap pekerjaan mereka, dan dorongan untuk memajukan perusahaan tanpa merasa terintimidasi oleh tantangan. Karyawan yang sangat berdedikasi

biasanya merasa bahagia dan bangga dengan pekerjaan dan organisasi mereka.

### 3. *Absorption* (Penyerapan)

Penyerapan adalah keterikatan karyawan yang terlihat dari perilaku yang menunjukkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan keadaan di mana karyawan merasa senang, memiliki konsentrasi tinggi, dan berkomitmen pada tugas mereka. Karyawan dengan tingkat penyerapan tinggi cenderung kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka.

#### 2.5.4. Indikator Keterikatan Karyawan

Sangat penting untuk melakukan pengukuran keterikatan karyawan untuk mengetahui seberapa terlibat karyawan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan penjelasan dari elemen yang telah disebutkan, metrik yang dapat digunakan untuk mengukur keterikatan karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.3 Indikator Keterikatan Karyawan**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
<i>Vigor</i> (Semangat/Antusias)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tingkat Energi dan Stamina</li> <li>● Kesungguhan dalam bekerja</li> <li>● Kegigihan dan ketekunan</li> </ul>
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> <li>● Bangga atas pekerjaan yang dilakukan</li> <li>● Bermanfaat bagi orang lain</li> </ul>
<i>Absorption</i> (Penyerapan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Konsentrasi</li> <li>● Serius</li> <li>● Menikmati Pekerjaan</li> </ul>

Sumber : *Schaufeli dan Bakker (2003)*

### **2.5.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan**

Menurut Bakker & Demerouti (2007), tiga hal berikut mempengaruhi keterikatan karyawan:

#### 1. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang membantu individu mencapai tujuan kerja mereka, mengurangi tuntutan serta biaya psikologis dan fisiologis terkait pekerjaan, serta mendorong pertumbuhan, perkembangan, dan kemajuan pribadi.

#### 2. Kepentingan Sumber Daya Pekerjaan (*Saliency of Job Resource*)

Faktor ini menunjukkan betapa pentingnya bagi karyawan untuk memanfaatkan sumber daya mereka saat tuntutan pekerjaan yang tinggi.

#### 3. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan merupakan sebuah evaluasi diri positif, yang mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk mengontrol serta mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri positif dapat meramalkan berbagai aspek, termasuk tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kerja, ambisi karir, serta hasil-hasil lainnya yang diharapkan.

## **2.6 Kepuasan Kerja**

### **2.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kebutuhan hidup manusia meliputi aspek materi dan non-materi, seperti kepuasan kerja dan kebanggaan, yang keduanya mempengaruhi tingkat kepuasan hidup seseorang. Kepuasan ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang, yang merupakan konsep abstrak dan sulit diukur. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbin & Judge, 2015). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan, di mana seorang pekerja menilai pekerjaan mereka (Handoko, 2001).

Sedangkan menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar 2012), Kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari seberapa suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Orang yang sangat puas

dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. (Sofyandi & Garniwa, 2007). Namun, menurut George (2012), kepuasan kerja adalah gabungan perasaan dan keyakinan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, atau salah satu sikap kerja yang paling penting. Kepuasan kerja dapat memengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berdampak pada tingkat kesejahteraan karyawan.

Penulis menyimpulkan berdasarkan definisi tersebut bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang muncul dari sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan diharapkan, yang berdampak pada perusahaan.

### **2.6.2. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja**

Penelitian tentang dampak perilaku dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah dilakukan oleh banyak peneliti. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional terhadap kondisi kerja. Tingkat kepuasan kerja individu berbeda, dan ini adalah hasilnya :

#### **1. Dampak Terhadap Produktivitas**

Produktivitas dipengaruhi oleh sejumlah variabel moderator. Kepuasan kerja bukan tujuan dari produktivitas. Menurut Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2017), peningkatan produktivitas akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini akan terjadi jika karyawan percaya bahwa ganjaran intrinsik atau ekstrinsik yang mereka terima kedua-duanya adil dan wajar dan terkait dengan ujuk kerja yang lebih baik.

#### **2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja**

Porter dan Steers (dalam Kadir et al. 2021) mengatakan bahwa berhenti bekerja dan ketidakhadiran adalah jenis jawaban yang berbeda secara kualitatif. Ketidakhadiran kurang menunjukkan ketidakpuasan kerja dan lebih spontan. Lain halnya dengan meninggalkan pekerjaan. Karena perilaku ini akan memiliki akibat ekonomi yang signifikan, tingkat ketidakpuasan kerja akan meningkat. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Mobley, Horner, dan

Hollingworth (1978) menemukan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja seseorang dan kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Robbins (2008) menyatakan bahwa ada berbagai bentuk ketidakpuasan tenaga kerja. Empat cara untuk menunjukkan ketidakpuasan karyawan adalah:

- a. Keluar (*Exit*), Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat terlihat melalui keputusan untuk meninggalkan posisi atau pekerjaan tersebut.
  - b. Menyuarakan (*Voice*), Ketidakpuasan ditunjukkan dengan upaya aktif untuk memperbaiki situasi, seperti memberikan saran atau berdiskusi dengan atasan mengenai masalah yang dihadapi.
  - c. Mengabaikan (*Neglect*), Ketidakpuasan tercermin melalui tindakan yang memperburuk keadaan, seperti sering tidak masuk kerja, keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan kesalahan.
  - d. Kesetiaan (*Loyalty*), Ketidakpuasan dinyatakan dengan sikap menunggu secara pasif sampai keadaan membaik, termasuk melindungi perusahaan dari kritik eksternal dan meyakini bahwa manajemen akan memperbaiki situasi.
3. Dampak Kesehatan

Kepuasan kerja dapat memperbaiki fungsi fisik dan mental, sementara kepuasan diri merupakan indikasi kesehatan yang baik. Keduanya saling berhubungan erat, sehingga perbaikan dalam salah satu aspek dapat bermanfaat bagi aspek lainnya, dan penurunan dalam salah satu aspek dapat mempengaruhi aspek lainnya.

### **2.6.3. Dimensi Kepuasan Kerja**

Penelitian ini mengadopsi dimensi kepuasan kerja menurut Robbins (2014). Sebelumnya, dimensi ini juga pernah digunakan dalam penelitian Wahyudi *et al.* (2022). Adapun dimensi kepuasan kerja tersebut yaitu:

#### **1. Salary (Gaji)**

Jumlah kompensasi moneter yang diterima seseorang karena melakukan kejahatan apakah sesuai dengan kebutuhan, dianggap adil, dan dianggap setara dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

2. *The work itself* (pekerjaan itu sendiri)

Sejauh mana pekerjaan menawarkan pekerjaan yang menarik, peluang untuk belajar, dan kesempatan untuk memikul tanggung jawab, itu sangat penting.

3. *Work Environment* (Lingkungan kerja)

Mencakup seberapa puas pekerja dengan lingkungan fisik dan sosial tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas, kepuasan karyawan, dan kesejahteraan karyawan.

4. *Co-workers* (rekan kerja)

Sejauh mana rekan kerja secara teratur berinteraksi saat melakukan pekerjaan mereka menentukan sejauh mana mereka secara teknis mahir dan mendukung lingkungan sosial. Seorang karyawan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang berdampak pada kesehatan fisik dan mental mereka. Ini bergantung pada rekan kerja dan lingkungan kerja seseorang.

#### 2.6.4. Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan dimensi Kepuasan Kerja yang telah dipaparkan, maka dapat diuraikan menjadi beberapa indikator untuk mengukur Kepuasan Kerja yaitu :

**Tabel 2.4 Indikator Kepuasan Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
<i>Salary</i> (Gaji)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kompensasi</li> <li>● Bonus</li> <li>● Kenaikan gaji</li> </ul>
<i>The work itself</i> (Pekerjaan itu sendiri)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Keterampilan</li> <li>● Bakat dan minat</li> <li>● Sikap terhadap pekerjaan</li> </ul>
<i>Work Environment</i> (Lingkungan kerja)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Perlengkapan kerja</li> <li>● Keadaan ruangan</li> <li>● Suhu dan pencahayaan</li> <li>● Kondisi kesehatan</li> </ul>
<i>Co-workers</i> (Rekan kerja)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sikap saling mendukung</li> <li>● Hubungan baik yang terjalin selama bekerja</li> </ul>

Sumber : Robbins (2014:89)

### **2.6.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja**

Menurut Armstrong (2006), terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yaitu :

1. **Motivasi Intrinsik** : adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya. Faktor-faktor ini termasuk rasa pencapaian pribadi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kepuasan dalam menghadapi tantangan, dan kesenangan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Orang yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih puas dalam pekerjaannya karena mereka merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan tersebut.
2. **Motivasi Ekstrinsik** : Sebaliknya, adalah dorongan yang berasal dari faktor-faktor eksternal, seperti gaji, insentif, promosi, atau penghargaan. Orang yang dipotensialkan oleh faktor-faktor ekstrinsik akan merasa lebih puas jika mereka melihat imbalan atau pengakuan yang sesuai dengan usaha mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja mereka sangat bergantung pada apakah mereka merasa diberi penghargaan yang memadai.
3. **Kualitas Pengawasan** : merujuk pada tingkat supervisi dan manajemen yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan pengawasan yang baik, dukungan, dan arahan yang jelas dari atasan mereka cenderung lebih puas dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, pengawasan yang buruk atau kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja.
4. **Hubungan Sosial Dengan Kelompok Kerja** : dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Seseorang akan lebih bahagia di tempat kerja jika lingkungan kerjanya ramah, berkolaborasi, dan mendukung. Ini karena orang-orang akan merasa dihargai, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan merasa seperti mereka adalah bagian dari tim yang solid.
5. **Sejauh Mana Individu Berhasil** : dalam pekerjaan mereka juga mempengaruhi kepuasan kerja. Seseorang yang merasa bahwa mereka berhasil dalam mencapai tujuan dan tugas yang diberikan akan cenderung

merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakberhasilan dalam mencapai target atau tujuan dapat mengurangi kepuasan kerja.

6. Gagal Dalam Pekerjaan Mereka : Kegagalan dalam pekerjaan dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja. Ketika seorang individu mengalami kegagalan yang berulang, ini dapat mengganggu motivasi dan kesejahteraan psikologis mereka, sehingga berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka.

## **2.7 Kinerja Karyawan**

### **2.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja, menurut Simamora (dalam Suryaningrum, 2019), didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang pekerja mencapai tujuan yang diharapkan dari posisi mereka. Lebih lanjut oleh Nasution (2010), Kinerja individu menunjukkan seberapa jauh seseorang telah menyelesaikan tanggung jawab utamanya sehingga dapat mencapai hasil yang ditetapkan oleh tim atau institusi. Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja pekerja yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sunyoto (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Kinerja mengacu pada kualitas dan jumlah kerja yang dilakukan oleh kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara, 2013). Kinerja didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan disebut kinerja (Hanafi *et al.*, 2018).

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, mereka harus berusaha sebaik mungkin untuk kinerja individu. Hasil kerja individu pada akhirnya akan berdampak pada performa tim, yang kemudian akan mempengaruhi performa organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan,

berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting untuk mencapai kinerja yang optimal. Bahkan dengan perencanaan yang baik dan terorganisir, hasilnya akan sia-sia jika para pekerja tidak memiliki kualitas dan motivasi yang memadai.

### **2.7.2. Dimensi Kinerja Karyawan**

Penelitian ini mengadopsi dimensi pembentuk Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017). Sebelumnya, dimensi ini juga pernah digunakan dalam penelitian Wahyudi *et al.* (2022). Adapun beberapa dimensi dari kinerja karyawan, diantaranya yaitu:

#### **1. Kualitas (*Quality*)**

Indikator ini mengacu pada tingkat kualitas pekerjaan atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Fokusnya adalah sejauh mana karyawan mampu menghasilkan hasil berkualitas sesuai dengan standar atau spesifikasi.

#### **2. Kuantitas (*Quantity*)**

Indikator ini menunjukkan jumlah hasil atau produksi yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kuantitas dapat mencakup jumlah pekerjaan yang selesai, proyek yang diselesaikan, atau unit produk yang diproduksi.

#### **3. Ketepatan Waktu (*Punctuality*)**

*Punctuality* merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, mengikuti batas waktu yang ditentukan, dan menghindari keterlambatan.

#### **4. Efektifitas (*Effectiveness*)**

Sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan disebut efektifitas. Kemampuan untuk mencapai tujuan kinerja dengan cara yang efektif dan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan dikenal sebagai efektivitas.

#### **5. Independensi (*Independence*)**

Indikator ini mengukur kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa banyak bimbingan atau supervisi. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk mengelola tanggung jawab dengan baik, mengatasi masalah, dan membuat keputusan sendiri.

### 2.7.3. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uraian dari dimensi kepuasan kerja, maka diketahui parameter yang menjadi tolak ukur untuk Kinerja Karyawan pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 2.5 Indikator Kinerja Karyawan**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
<i>Quality</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hasil Kerja</li> <li>● Kemampuan</li> <li>● Skill/Keahlian</li> </ul>
<i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bekerja sesuai target</li> </ul>
<i>Punctuality</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu</li> </ul>
<i>Effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penggunaan sumber daya secara efektif</li> <li>● Komitmen kerja</li> </ul>
<i>Independence</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tanggung jawab</li> </ul>

Sumber : Robbins & Judge, 2017.

### 2.7.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Seperti yang dinyatakan oleh Simanjuntak (2005), kinerja pekerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kompetensi karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan atau pelatihan yang mereka terima, semangat dan motivasi kerja, kondisi fisik, serta sikap mental mereka.
- b. Sarana pendukung mencakup aspek-aspek lingkungan kerja dalam organisasi, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, fasilitas produksi, teknologi, serta kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) juga merupakan aspek yang tidak bisa diabaikan.
- c. Supra sarana mencakup kebijakan pemerintah serta manajemen hubungan industrial.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Bagian ini membahas kajian literatur yang relevan dengan topik penelitian ini. Kajian literatur ini memaparkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam domain yang sama, memberikan landasan teoritis, temuan, dan gap yang menjadi dasar utama bagi penelitian yang sedang dilakukan. Tabel

penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini dapat ditemukan di bawah ini:

**Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Penerbit, dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<b>Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja</b>				
1	Natania Miekemaria Mandagi dan Sutarto Wijono ( <b>Journal of Social Research, Vol.2, No. 8, July 2023</b> )	<i>Work-Life Balance (WLB) And Job Satisfaction Of Employees At PT. X Yogyakarta</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Adapun analisis data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25, menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment.	Analisis menghasilkan korelasi positif yang signifikan secara statistik. Ini menunjukkan <b>hubungan yang kuat antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.</b>
2	Dr. N. Nithya, Dr. Manju Shree Raman, dan Dr. D. Dilip ( <b>Jundishapur Journal of Microbiolog , Vol.15, No.1, 2022</b> )	Exploration of Relationship between <i>Work-Life Balance</i> and Job Satisfaction among Female Nurses of Health Centres in Ethiopia: A Causal Approach	Data penelitian ini dikumpulkan dan diperiksa secara kuantitatif. Dengan menggunakan alat analisis berupa SPSS.	Berdasarkan hasil penelitian, terdapat <b>hubungan positif</b> jam kerja; situasi kerja; beban kerja dan <b>program keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan</b> tetapi dipengaruhi secara negatif oleh jam kerja.
3	Anita Acharya dan Dr. G. Padmavathy ( <b>International Journal of Advance Research and Development, Vol.3, Issue 12, 2018</b> )	Work life balance and job satisfaction: A study from private banks of Nepal	Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan menggunakan Teknik analisis data menggunakan SPSS.	Temuan menunjukkan bahwa peluang pertumbuhan karir dan inisiatif organisasi untuk WLB adalah “Fitur Kegembiraan” kepuasan kerja. Studi ini secara empiris membuktikan bahwa <b>dukungan organisasi untuk mengembangkan WLB meningkatkan kepuasan kerja karyawan.</b>
4	Noor Rochim Arief, Dedi Purwana, dan Ari Saptono ( <b>The International Journal of Social Sciences World, Vol. 3 No. 1, June 2021</b> )	Effect of Quality Work of Life (QWL) and <i>Work-Life Balance</i> on Job Satisfaction through <i>Employee Engagement</i> as Intervening Variables	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modeling).	Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa : (1) Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, (3) <b>Variabel <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,</b> (4) Variabel <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, (5) Variabel

				kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.
5	Eko Wahyudi, Masydzulhak Djamil, Ahmad Badawi saluy, Novawiguna Kemalasari, dan Abdul Bari ( <b>Dinasti International Journal of Management Science, Volume 3, Issue 6, July 2022</b> )	Effect Of Talent Management, Work Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance And Job Satisfaction As Intervening Variables In PT. Tuv Nord Indonesia	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Talent Management, <b>Work Life Balance</b> , Komitmen Organisasional <b>berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. TUV NORD Indonesia.</b>
6	Ghina Rona Thifal dan Fitri Ayu Kusumaningrum ( <b>BIS-HSS 2020: Proceedings of the 2nd Borobudur International Symposium on Humanities and Social Sciences, Hal. 113, September 2021</b> )	<i>Work-Life Balance</i> and Job Satisfaction among Worker Women	Penelitian ini menggunakan Survei Kepuasan Kerja (Cronbarch's Alpha = 0,930), dan <i>Work-Life Balance</i> Scale (Cronbachs Alpha = 0,795) untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi rho oleh Spearman	Hasil penelitian <b>menunjukkan semakin tinggi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan responden maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dalam bekerja dan sebaliknya.</b> Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel job-life balance mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 12,39 persen.
7	Audrey Wulandari dan Nana Dyki Dirbawanto ( <b>Urrent Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide, Volume 2, Issue 1, 2022</b> )	Effect Of Work Life Balance And Work Environment On Employees Job Satisfaction In The Nursing Department At Mitra Sejati General Hospital Medan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda berbantuan SPSS versi 25.	Berdasarkan hasil penelitian, variabel <b><i>Work-Life Balance</i> berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja</b> dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian secara simultan, <i>Work-Life Balance</i> dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

8	Juita, Acep Samsudin, dan Deni Muhammad Danial ( <b>Business Management and Entrepreneurship Journal</b> , Vol. 2, No. 2, Juni 2020)	Analisis Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien kolerasi berganda, dan uji secara parsial (uji T).	Secara parsial, dapat disimpulkan bahwa <b>variabel work life balace tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</b> . Sementara pada variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel work life balace dan komitmen organisasi berkontribusi sebesar 22,2%. Sementara 77,8% berasal dari faktor yang tidak diteliti dalam penelitian. Variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi
9	Ghinayati Rodhiyatu Aliya dan Romat Saragih ( <b>Jurnal Ilmiah MEA</b> , Vol. 4, No. 3, 2020)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan metode analisis deskriptif dengan sampel yang diambil secara incidental sampling. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS ver. 22.	Hasil uji regresi linier mengindikasikan bahwa “ <b>Work-Life Balance</b> dan lingkungan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</b> baik secara parsial maupun simultan.”
10	Dini Amalia dan Intan Permata Sar ( <b>Jurnal Manajemen dan Perbankan</b> , Vol. 3, Edisi 3, PP 47-58, Oktober 2021)	Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur	Pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan program SPSS 25	Penelitian ini berhasil membuktikan adanya <b>pengaruh positif dan signifikan variabel Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja baik parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja</b> pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Hermina di Wilayah Jakarta Timur.
11	Latifah Nimas Sayekti dan Suhartini ( <b>Jurnal Aplikasi Bisnis</b> , Vol. 19, No.1, Juli 2022)	Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Metode analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS v.3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) <b>WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</b> . (2) WE berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (3) WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) WE berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (6) WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. (7) WE berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

12	Hanisa Putri Pratama, dan Iwan Kresna Setiadi ( <b>Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 4 No. 2 Oktober 2021</b> )	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Regresi multivariate digunakan untuk menganalisis data. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online. Program yang digunakan untuk menganalisis data adalah SmartPLS 3.0.	Penelitian ini menunjukkan bahwa <b>Work Interference with Personal Life; Personal Life Interference with Work, Work Life Enhancement, Personal Life Enhancement berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</b>
13	Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, dan Tinneke Tumbel ( <b>Productivity, Vol. 1, No. 5, 2020</b> )	Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS) data-data yang telah memenuhi teknik analisis yang telah diolah tadi diolah menggunakan aplikasi SmartPLS3.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) <b>Work life Balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</b> (2) Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. (3) Worklife Balance dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan.
14	Viny Dwi Alvionita, Rifda Fitrianty, dan Sri Rahayu ( <b>Jurnal Manajemen Dewantara Vol 6, No 1, 2022</b> )	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Klinik L'viors	Penelitian ini didasarkan pada penelitian eksploratori pembangunan teori. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM – PLS).	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Klinik L'Viors Surabaya. Sebaliknya disiplin kerja dan <b>Work-Life Balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Klinik L'Viors Surabaya.</b>
15	Akbar Hidayatulloh ( <b>Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2019</b> )	<i>Employee Engagement</i> Pada Generasi Millenial (Studi Mahasiswa Aktif dan Alumni di UPNVJ)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis PLS (Partial Least Square).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Employee Satisfaction berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> (2) Grit berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> (3) Grit berpengaruh terhadap Employee Satisfaction (4) Job Resources berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> (5) Job Resources berpengaruh terhadap Employee Satisfaction (6) Worklife Balance berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> (7) <b>Worklife Balance tidak berpengaruh terhadap Employee Satisfaction</b>

<i>Employee Engagement</i> terhadap <b>Kepuasan Kerja</b>				
16	OYEBANJI, Stephen Olawale ( <i>Nigerian Journal of Management Sciences, Vol. 24, Issue 1b, February 2023</i> )	Organizational Performance: The Imperatives Of <i>Employee Engagement</i> And Job Satisfaction	Penelitian ini mengadopsi desain penelitian deskriptif. Data dianalisis menggunakan korelasi Pearson, analisis regresi dan ANOVA satu arah. Paket statistik untuk ilmu-ilmu sosial (SPSS) digunakan untuk analisis.	Hasil kuantitatif penelitian ini menunjukkan bahwa <b>keterikatan karyawan</b> dan kepuasan kerja <b>berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi</b> .
17	Alifia Meliana Ramadhani, Suratmi, dan Nurul Hikmatul Qowi ( <i>Journal of Vocational Nursing, Vol. 4, No. 2, 2023</i> )	Relationship Between <i>Employee Engagement</i> and Job Satisfaction of Nurses at Muhammadiyah Babat Lamongan Hospital	Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik korelasional dengan pendekatan cross sectional menggunakan teknik cluster sampling. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dan dianalisis menggunakan uji Spearman.	Penelitian ini menemukan bahwa hasil <i>Employee Engagement</i> terhadap perawat di Rumah Sakit Umum Babat Lamongan sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 25 perawat (52,1%) dan sebagian besar memiliki kepuasan kerja sedang yaitu sebanyak 28 perawat (58,3). Diketahui <b>bahwa terdapat hubungan antara keterikatan karyawan dan kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Babat Lamongan</b> .
18	Alice Reissová dan Marek Papay ( <i>TEM Journal, Vol. 10, Issue 2, 2021</i> )	Relationship between <i>Employee Engagement</i> , Job Satisfaction and Potential Turnover	Penelitian ini mengadopsi desain penelitian deskriptif. Data dianalisis menggunakan korelasi Pearson, analisis regresi dan ANOVA satu arah. Paket statistik untuk ilmu-ilmu sosial (SPSS) digunakan untuk analisis.	Ditemukan bahwa tingkat EE mungkin tidak rendah bahkan di tempat kerja yang penuh tuntutan. <b>Diverifikasi juga bahwa EE mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja</b> dan pada saat yang sama berdampak negatif terhadap potensi turnover.
19	Bosker Edward Hutabarat, Prihatin Lumbanraja, and Isfenti Sadalia ( <i>Atlantis Press, In 19th International Symposium on Management, 2022</i> )	Analysis of Workload, Employee Placement, and <i>Employee Engagement</i> on Employee Job Satisfaction at Medan Customs and Excise Office	Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner dan diolah dengan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, penempatan pegawai, dan <b>keterikatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai</b> ; beban kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, penempatan pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan keterikatan pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

20	Benny Samosir, Tetra Hidayati, and Rika Saida Zainurossalamia <b>(Frontiers in Business and Economics, Vol. 1, No. 3, 2022)</b>	Investigating the Role of Job Satisfaction in the Relationship between <i>Employee Engagement</i> and Organizational Support on Employee Performance	Metode pengumpulan datanya berupa penyebaran kuesioner yang selanjutnya akan diolah menggunakan alat statistik Smart-PLS versi 3.0.	Hasil dari penelitian ini adalah <b>variabel keterikatan pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja</b> dan kinerja pegawai, dan variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja namun tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara variabel keterikatan karyawan dengan variabel kinerja karyawan namun tidak mampu memediasi hubungan antara variabel dukungan organisasi dengan kinerja karyawan.
21	Diana Nurul Fidyah dan Trias Setiawati <b>(Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 9, Issue 4, 2019)</b>	Influence of Organizational Culture and <i>Employee Engagement</i> on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable	Kuesioner survei digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis dengan uji t, uji F, analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai; <b>Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</b> dan kinerja pegawai; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; budaya organisasi dan Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Keterikatan pegawai. Selanjutnya, kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai dan antara Keterikatan pegawai dan kinerja pegawai.
22	Wanda Gema Prasadio Akbar Hidayat <b>(JEMSI, Vol. 9, No.4, 2023)</b>	The Influence of <i>Employee Engagement</i> , Work Environment and Job Characteristics on Job Satisfaction and Performance	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan metodologi kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel dikumpulkan melalui sampling jenuh. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan tes analisis jalur digunakan untuk menilainya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <b>kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keterlibatan karyawan</b> . Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja. Kebahagiaan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh fitur pekerjaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
23	Zakiah Maulidi Putri dan Novi Fitria Hermiati ( <b>JEMSI : Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, Vol. 9, No. 3, 2023</b> )	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh <i>Work-Life Balance</i> Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka	Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui software Lisrel versi 8.80.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menjelaskan bahwa <b><i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>, <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, work life balance secara positif dan signifikan mampu berperan sebagai pemediasi antara hubungan variabel <i>Employee Engagement</i> dengan variabel kepuasan kerja pada perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka.</b>
24	Suhery, Thesa Alif Ravelby, Sutiye, Muthia Roza Linda & Agus Nurofik ( <b>Open Journal Systems, Vol.15, No.4, 2020</b> )	Pengaruh Self-Efficacy Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang	Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 24	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang; dan 2) <b><i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang.</b>
25	Noufal Ahmadi Atthohiri ( <b>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3, 2021</b> )	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS 3.	Hasil yang diperoleh dari penelitian menjelaskan bahwa <b><i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work-Life Balance</i>, <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan.</b>
<b>Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan</b>				
26	Eko Wahyudi, Masydzulhak Djamil, Ahmad Badawi saluy, Novawiguna Kemalasari, dan Abdul Bari ( <b>Dinasti International Journal of Management Science, Volume 3, Issue 6, July 2022</b> )	Effect Of Talent Management, Work Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance And Job Satisfaction As Intervening Variables In PT. Tuv Nord Indonesia	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Talent Management, <b>Work Life Balance</b> , Komitmen Organisasional <b>berpengaruh terhadap</b> Kepuasan Kerja dan <b>Kinerja Karyawan pada PT. TUV NORD Indonesia.</b>

27	Khaled adnan Bataineh ( <b>International Business Research; Vol. 12, No. 2; 2019</b> )	Impact Of <i>Work-Life Balance</i> , Happiness At Work, On Employee Performance	Penelitian ini menyajikan model teoritis berdasarkan tinjauan literatur dengan menggunakan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <b><i>Work-Life Balance</i> dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> Namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasilnya mempunyai implikasi yang sangat besar bagi sektor industri farmasi di Yordania.
28	Christian Wiradendi Wolor, Destria Kurnianti, Siti Fatimah Zahra, dan S Martono ( <b>Journal of Critical Reviews, Vol. 7, Issue 9, 2020</b> )	The Importance Of <i>Work-Life Balance</i> On Employee Performance Millennial Generation In Indonesia	Penelitian ini merupakan penelitian tinjauan sistematis (Systematic Review) dengan menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analysis) yang dilakukan secara sistematis dengan mengikuti tahapan atau protokol penelitian yang benar.	Temuannya menunjukkan bahwa <b><i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial.</b> Implikasi penting penelitian ilmu perilaku yang muncul dari penelitian ini adalah untuk mencapai kinerja perusahaan dan karyawan yang tinggi, maka perusahaan harus memberikan kebijakan <i>Work-Life Balance</i> bagi karyawannya agar karyawan dapat termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja maksimal di perusahaan.
29	Nahdiyya Sinta Alifia dan Endang Iryanti ( <b>International Journal of Social Science and Education Research Studies, Volume 03 Issue 09 September 2023</b> )	The Effect of Work Life Balance and <i>Employee Engagement</i> on Employee Performance of PT Duta Jaya Teknik Surabaya	Metode penelitian yang digunakan ialah Memanfaatkan metodologi kuantitatif, Sedangkan metode analisisnya menggunakan software PLS (Partial Least Square) dan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM).	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan <b>keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Jaya Teknik Surabaya.</b>
30	Miebaka Dagogo Tamunomiebi and Constance Oyibo ( <b>European Journal of Business and Management Research Vol. 5, No. 2, April 2020</b> )	<i>Work-Life Balance</i> and Employee Performance: A Literature Review	Metodologi penelitian menggunakan metode kualitatif dengan tinjauan literatur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai peran kerja dan non-kerja yang seimbang mempunyai peluang lebih besar untuk mempunyai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, <b>penting bagi pemberi kerja untuk mendorong kebijakan dan struktur yang meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan di organisasi mereka.</b>
31	Suwandi dan Ade Imam Suhakim ( <b>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 6, No. 2, Januari</b> )	Effect of <i>Work-Life Balance</i> on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction	Purposive sampling adalah metode pengambilan yang digunakan untuk mengetahui karakteristik suatu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <b>work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan</b> dan kepuasan kerja memoderasi pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan.

	2023)		sampel. Metode analisis data dengan program smart PLS.	Pekerjaan yang tidak memuaskan akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja dan produktivitas, sehingga perusahaan harus berperan penting dalam pengadaan fasilitas yang diperlukan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja.
32	Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, dan Rahma G. Tammu (Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif Vol. 1, No. 3 Juli 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja	Metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian regresi berganda dengan alat perhitungan statistik menggunakan SPSS versi 25.0.	Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, <b>secara parsial Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja</b> , Secara simultan budaya organisasi dan work life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Sinar Kasih Toraja.
33	Ahmad Maulana Rahmansyah, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya (PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 17. No. 1, 2023)	The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sampel penelitian dipilih dengan teknik random sampling. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <b>work life-balance</b> dan <b>work-engagement merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja</b> dan loyalitas karyawan dalam bekerja pada kedai kopi di kota Malang.
34	Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R-square, Bootstrapping, Path Coefisien, dan Pengaruh tidak langsung spesifik dengan software Smart PLS.	Hasil penelitian menemukan bahwa <b>Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b> , <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan kinerja karyawan.
35	Triyana Muliawati dan Agus Frianto (Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 2, 2020)	Peran <i>Work-Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur	Metode penelitian ini menggunakan Studi literatur didasarkan pada 22 studi empiris dari jurnal nasional dan internasional.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <b>keseimbangan kehidupan kerja</b> dan <b>kepuasan kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja kerja pada generasi milenial</b> . Karyawan milenial tertarik pada keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibilitas,

				hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan performa kerja mereka.
36	Achmad Fathur Asari ( <b>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3, 2022</b> )	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	Survei ini merupakan pendekatan kuantitatif. Analisis statistik penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) dengan software PLS 3.0.	Hasil survei menunjukkan bahwa <b>Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</b> Selain itu, <i>Work-Life Balance</i> juga berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap karyawan, hal ini menyebabkan perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya melalui aspek-aspek yang membuat karyawan merasa puas. Kepuasan kerja berhasil memediasi hubungan antara variabel <i>Work-Life Balance</i> dan kinerja karyawan.
37	Latifah Nimas Sayekti dan Suhartini ( <b>Jurnal Aplikasi Bisnis, Vol. 19, No.1, Juli 2022</b> )	Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Metode analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS v.3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kedua, WE berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ketiga, <b>WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</b> Keempat, WE berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kelima, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keenam, WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ketujuh, WE berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
38	Nur Vadila Putri dan Indah Purnamasari ( <b>Journal of Applied Management and Business Research, Volume 1, No. 2, 2021</b> )	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF)	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda bantuan aplikasi SPSS.23	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja, dan begitu juga dengan pengujian parsial dari <b>work life balance terhadap kinerja bermakna pengaruh positif dan signifikan,</b> sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
39	Dewi Melinia Kurniasari dan Qi Mangku Bahjahtullah ( <b>Jurnal Nisbah, Vol. 8, No. 1, 2022</b> )	The Influence Of Work Life Balance, Work Stress And Islamic Work Ethics On The Performance Of Millennial Employess In The Covid 19 Pandemic With Job	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Uji penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan uji instrument, uji statistik, uji masumsi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <b>work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</b> stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan

		Satisfaction As Intervening Variable (Case Study Of Bank BTN Syariah KC Solo)	klasik dan uji analisis jalur. Dengan menggunakan aplikasi SPSS dalam pengolahan datanya.	terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.
40	Shafa Ardita Dewi , Widiartanto dan Listyorini ( <b>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 11, No. 4, 2022</b> )	Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang)	Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori atau explanatory research. Instrumen analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 25.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 4) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagian, 5) <b>Terdapat pengaruh positif work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang.</b>
41	Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, dan Dicky Jhoansyah ( <b>Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 3 September 2020</b> )	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisa data	Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa <b>Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> Total pengaruhnya sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini .
	Rochim Sidik ( <b>Yos Soedarso Economics Journal Volume 1 Nomor 1, April 2019</b> )	Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. dengan metode analisis regresi berganda bantuan aplikasi SPSS.	Berdasarkan hasil pengujian diketahui : (1) kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim (2) <b>work life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.</b> (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. (4)

				emampuan, work life balance, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata
<b>Employee Engagement terhadap Kineja Karyawan</b>				
42	Farah Ahlami, Yusri Huzaimi, Mimi Zazira, Norrini Muhammad, dan Siti Nur Zahirah <b>(International Journal of Accounting, Finance and Business, Vol. 8, Issue 50, 2023)</b>	<i>Employee Engagement and Organizational Performance</i>	Metode penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS 24.0 sebagai alat menganalisis data.	Temuan penelitian mengungkapkan adanya hubungan <b>yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi.</b>
43	Sithy Safeena M.G.H. & Fathima Rajee R <b>(International Journal Faculty of Arts and Culture, South Eastern University of Sri Lanka. 14(3), 2021)</b>	<i>Employee Engagement And Job Performance Of Development Officers In Divisional Secretariat Nintavur</i>	Penelitian bersifat kuantitatif, dengan menggunakan alat analisis yaitu Statistical Package for the Social Science (SPSS) 20.0.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat <b>hubungan positif yang kuat antara keterikatan karyawan</b> dan prestasi kerja yang signifikan. Lebih lanjut, hal ini memiliki dampak yang signifikan <b>terhadap kinerja pekerjaan.</b>
44	Nurul Mutiah Aminuddin, Syahrir A. Pasinringi, dan Lalu Muhammad Saleh <b>(Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study, Vol. 2, No.3, 2021)</b>	<i>The Influence of Organizational Factors and Employee Engagement on the Performance of Doctors at the Haji Hospital in South Sulawesi Province and Dr. RSUP. Tadjuddin Chalid</i>	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian observasional dengan desain cross sectional study.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung Faktor Organisasi terhadap kinerja dokter, adanya pengaruh langsung Faktor Organisasi terhadap <i>Employee Engagement</i> , <b>adanya pengaruh langsung Employee Engagement terhadap kinerja dokter</b> dan terdapat pengaruh tidak langsung Faktor Organisasi terhadap kinerja dokter.
45	Mr. K.K.Bajaj <b>(International Journal of Food and Nutritional Sciences, Vol. 11, No. 12, 2022)</b>	<i>Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance- A Study in Production Unit at Bikaner</i>	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Untuk menganalisis data, digunakan perangkat lunak statistik SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <b>semua elemen Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan</b>
46	Titiek Ambarwati, Ery Tri Djatmika Rudijanto Wahyu Wardhana, Cipto Wardoyo, Madziatul Churiyah, dan Muhammad Jihadi <b>(International Journal of Professional Business Review, Vol. 8, No. 7, 2023)</b>	<i>The Role Of Compensation, Job Rotation, Employee Engagement And Employees Performance Of SMEs</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <b>keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</b>

47	Nahdiyya Sinta Alifia dan Endang Iryanti ( <b>International Journal of Social Science and Education Research Studies, Vol. 3, Issue 9, 2023</b> )	The Effect of Work Life Balance and <i>Employee Engagement</i> on Employee Performance of PT Duta Jaya Teknik Surabaya	Jenis penelitian ini ialah metodologi kuantitatif, Sedangkan metode analisisnya menggunakan software PLS (Partial Least Square) dan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM).	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa <b>keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.Duta Jaya Teknik Surabaya.</b>
48	Kasimu Sendawula, Saadat Nakyejwe Kimuli, Juma Bananuka and Grace Najjemba Muganga ( <b>Cogent Business &amp; Management, Vol. 8, No. 14, 2018</b> )	Training, <i>Employee Engagement</i> and employee performance: Evidence from Uganda's health sector	Penelitian ini bersifat cross-sectional dan korelasional dengan alat analisis data menggunakan SPSS.	Hasil menunjukkan : (1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. (2) <b>terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan.</b>
49	Vincent Obedgiu, Eldoret, Jane Sang, and Charles Lagat ( <b>Journal of Economics and Management, Vol. 19, PP 87-119, 2023</b> )	The Effect of <i>Employee Engagement</i> on Talent Management and Employee Performance: A Mediation Model	Penelitian ini menggunakan metode cross-sectional dan kuantitatif. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 23 untuk menghasilkan statistik deskriptif dan inferensial	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara manajemen talenta terhadap keterlibatan karyawan; <b>terdapat pengaruh positif signifikan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai;</b> dan manajemen talenta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan memiliki efek mediasi yang signifikan terhadap hubungan antara manajemen bakat dan kinerja karyawan di kalangan staf akademik universitas negeri di Uganda.
50	Mahargi Rizki Hutomo, Siti Mujanah, dan Sumiati ( <b>IJEC : International Journal Of Economis, Vol. 2, No.2, 2023</b> )	Increasing Capability, Resilience, Self Leadership, and <i>Employee Engagement</i> on Employee Performance as Intervernal Variables at PT. IMR ARC STEEL	Penelitian ini menggunakan desain metodologi kuantitatif, dengan alat analisis menggunakan PLS versi 3.	Hasil analisis statistik menjelaskan bahwa: (1) Kapabilitas IT berpengaruh negatif terhadap keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai, (2) Kapabilitas IT terhadap Kinerja Karyawan pada PT.IMR AMR ARC STEEL, (3) Resilience berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> pada PT.IMR ARC STEEL, (4) Resilience berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.IMR ARC STEEL, (5) Self Leadership berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> pada PT.IMR ARC STEEL, (6) Kepemimpinan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (7) <b><i>Employee Engagement</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</b>

51	Haji Mustaqim , R. Rudi Alhemp, Budi Alamsyah Siregar, Sumardin, Sabri, Dan Syahrial Shaddiq ( <b>QUALITY Access to Success, General Management, Vol. 25, No. 198, 2023</b> )	The Relationship Between <i>Employee Engagement</i> and Goal Orientation Towards Competence and Employee Performance	Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposif berdasarkan kriteria tertentu pada responden. Partial Least Square (PLS) melakukan teknik analisis data.	Hasil penelitian adalah: (1) <b>Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</b> , (2) Orientasi Tujuan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3) Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi, (4) Orientasi Tujuan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi, (5) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (6) <i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi, dan (7) Orientasi Tujuan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi.
52	Saleh Alanazi, Saleh Dekhael, Saad Obaidy, Fawziah Mutairi, Khalil Majid, Haya Mufrij, Asma Altoub, Hind Al Badali, Meshal Alshakrah, and Tahani Al Sufian ( <b>Saudi Pharmaceutical Journal, Vol. 31, PP 765-772, 2023</b> )	Assessment of <i>Employee Engagement</i> in pharmaceutical care service at King Abdulaziz Medical City – Central region (KAMC): A cross-sectional study	Desain Studi penelitian ini ialah desain cross-sectional. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial, SPSS versi 23. C	Hasil penelitian ini ialah <b>Keterlibatan karyawan meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan</b> , yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.
53	Nur Vadila Putri dan Indah Purnamasari ( <b>Journal of Applied Management and Business Research, Volume 1, No. 2, 2021</b> )	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF)	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda bantuan aplikasi SPSS.23	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa <b>terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja</b> , dan begitu juga dengan pengujian parsial dari work life balance terhadap kinerja bermakna pengaruh positif dan signifikan, sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa <i>Employee Engagement</i> dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
54	Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri ( <b>Business Management Journal Vol.17, No. 2, 2021</b> )	The Impact Of <i>Employee Engagement</i> And Organizational Commitment On Employee Performance	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ialah penelitian penjelasan (explanatory	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <b>Secara parsial keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</b> . Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap

			research).	kinerja pegawai.
55	Auringga Novindra dan Fetty Poerwita Sary ( <b>International Journal of Social Science And Human Research, Volume 06 Issue 07 July 2023</b> )	The Effect of <i>Employee Engagement</i> and Physical Work Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Sulselrabar Main Distribution Unit	Berdasarkan metodologinya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan alat analisis berupa Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).	Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa: (1) <i>Employee Engagement</i> dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) <b>secara parsial keterikatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</b> , (3) secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) secara simultan pengaruh keterikatan karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh yang kuat sebesar 91,6%.
56	Rizka Himawaty dan Widodo ( <b>JWM : Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 10 Nomor 3, 2022</b> )	Peran <i>Employee Engagement</i> Terhadap Employee Performance	Jenis penelitian pada penelitian ini berbentuk <i>Explanatory Research</i> . Alat analisis pada penelitian ini adalah <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dengan aplikasi SmartPLS (Partial Least Square) Student Version.	<b>Hasil pada penelitian ini menunjukkan pengaruh positif signifikan antara Work Conditions terhadap Employee Engagement, Work Conditions terhadap Employee Performance, Professional Identity terhadap Employee Engagement, Professional Identity terhadap Employee Performance dan Employee Engagement terhadap Employee Performance.</b>
57	Amelia Nuraliza, dan Novi Fitria Hermiati ( <b>JEMSI : Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, Vol. 9, No. 3, 2023</b> )	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut	Penelitian ini menggunakan metod kuantitatif. Pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kemudian akan dianalisa dengan teknik Structured Equation Modeling dengan program menggunakan aplikasi lisrel versi 8.80.	Sehubungan dengan hasil pengujian dapat diketahui bahwa (1) <b>tidak memiliki pengaruh signifikan Employee Engagement terhadap kinerja</b> (2) komitmen organisasi memiliki memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) adanya pengaruh signifikan <i>Employee Engagement</i> terhadap kepuasan kerja, (4) komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) kepuasan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) <i>Employee Engagement</i> mempengaruhi secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja, (7) ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan.