

Pengaruh Budaya Work-Life Balance & Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z PT. Suasana Kreatif Industri

Yudistira Y Soelarko¹, Dwi Kristanto²

^{1,2}Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: yuwanandaryudistira@gmail.com¹, dwi.kristanto@budiluhur.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Budaya *Work-Life Balance* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja karyawan (X3). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan analisa data nya adalah regresi linear berganda. Populasi karyawan PT. Suasana Kreatif Industri sebanyak 46. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dengan menggunakan seluruh jumlah 46 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *likert* yang di menggunakan Software Microsoft Excel 2021 dan Software SPSS Versi 27. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel *employee Engagement* (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y), *Work-Life Balance* (X1) dan *Employee Engagemen* (X2) berpengaruh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (X3). Teknik anlaisis data diguakan peneliti untul menguji uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji analisis koefisien korelasi, uji analisis regresi linear berganda, uji analisis koefisien determininasi (R^2), uji simultan (uji F), uji hipotesis T-test (uji T).

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, *Employee Engagemen* dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset paling fundamental dalam suatu organisasi, karena keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan kinerja individu yang bekerja di dalamnya. *Work-Life Balance* sendiri pada dasarnya menggambarkan kondisi keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga serta kebutuhan pribadi seorang individu, di mana aktivitas dalam pekerjaan idealnya tidak mengganggu aspek kehidupan di luar pekerjaan, dan sebaliknya sebagaimana dikutip dalam Gibran *et al.*, (2024). Keseimbangan ini umumnya diukur melalui tiga indikator utama, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Fenomena keseimbangan kerja dan kehidupan juga semakin banyak dikaji sebagai determinan langsung terhadap hasil kerja karyawan di berbagai sektor industri. (Prabandiandra *et al.*, 2025) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja dan hidup merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarganya, sehingga tercapai rasa kepuasan secara menyeluruh dalam menjalani kedua peran tersebut. *Employee Engagement*. (Gojali & Ardiana, 2024) menjelaskan bahwa bentuk keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan maupun organisasi tempatnya bernaung. Fenomena *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan ini turut dibuktikan secara empiris oleh (Gojali & Ardiana, 2024) dalam penelitiannya terhadap 51 karyawan PT. Nusantara Logistic Sejahtera Surabaya.

KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Rosmana *et al.* (2024) menggambarkan Work-Life Balance sebagai suatu keadaan di mana seorang pekerja bisa menggabungkan tuntutan kerja dan kepentingan pribadi secara seimbang tanpa adanya perselisihan yang menguasai salah satu aspek. Sari *et al.* (2024)

mendefinisikan Work-Life Balance sebagai kemampuan strategis individu untuk mengatur dan menyelaraskan dua peran antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi di tengah era disrupsi teknologi digital. Lestari & Margaretha (2021) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-hidup keadaan yang mencakup stabilitas emosional dan fisik pekerja, di mana orang merasa memiliki kontrol penuh atas tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab atas kehidupan pribadi mereka. Menurut Pratama et al. (2024) dalam menilai variabel keseimbangan kerja dan kehidupan, terdapat empat dimensi yang menjadi indikator utama, yaitu pembagian waktu, keterlibatan yang seimbang, kepuasan, dan fleksibilitas.

Employee Engagement

Employee Engagement dipandang sebagai sebuah komitmen serta dorongan motivasi intrinsik yang berkelanjutan. Menurut Fahrolly et al. (2023), konsep ini menggambarkan keselarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan tujuan strategis perusahaan, yang membuat mereka tetap tangguh menghadapi tekanan industri dan terhindar dari kejenuhan kerja. Menurut Kurniawan & Kusumawardani (2024), *Employee Engagement* digambarkan sebagai keterlibatan psikologis yang tinggi dari seorang karyawan terhadap operasional harian organisasi. Indikator *employee engagement* menurut studi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

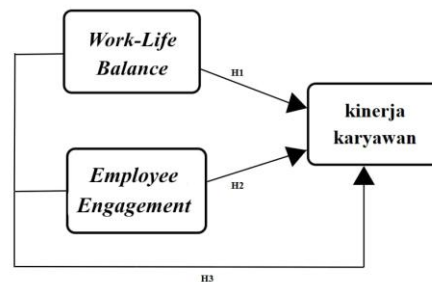
1. Semangat : Indikator ini mengukur aspek fisik dan energi kerja karyawan di dalam perusahaan.
2. Dedikasi: Indikator ini mengukur keterikatan emosional, psikologi, dan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi.
3. Keasyikan : Indikator ini mengukur tingkat fokus, konsentrasi, dan keterikatan kognitif karyawan saat bertugas.

Kinerja Karyawan

Rahmat et al. (2025) kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil dari kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pegawai saat menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Linda (2025) menjelaskan bahwa kinerja individu dalam pekerjaan adalah sejauh mana seseorang berhasil dan efektif dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan, yang dinilai berdasarkan alat ukur kompetensi, jumlah hasil, dan efisiensi waktu sesuai yang ditentukan oleh organisasi. Wijaya & Shifa (2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran dari keseluruhan kontribusi yang di tunjukan oleh seorang pegawai melalui perilaku dan hasil kerja nyata dalam mencapai standar operasional serta sasaran strategis perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Pratama et al. (2024) :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*): Menampilkan sejauh mana mutu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya jika dibandingkan dengan ukuran yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*): Mengacu pada jumlah atau banyaknya output yang dihasilkan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*): Menilai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas (*Effectiveness*): Tingkat pemanfaatan sumber daya dalam organisasi seperti waktu, dana, dan teknologi secara optimal untuk menghasilkan hasil yang terbaik.
5. Kemandirian (*Independence*): Kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya sendiri tanpa perlu pengawasan yang selalu mengikuti dari atasan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pengembangan Hipotesis

H1 : *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan staff pada PT Suasana Kreatif Industri. Yang beralamat Jl. Bulungan No.9, RT.4/RW.6, Kramat Pela, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12130. Teknik pengambilan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh. Metode *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer yang diperoleh secara langsung melalui keusisioner dan data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber lain seperti dokumentasi perusahaan, laporan tahunan, jurnal ilmiah dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Teknik anlaisis data diguakan peneliti untul menguji uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinaritas, uji heteroskedastisitas, uji analisis koefisien korelasi, uji analisis regresi linear berganda, uji analisis koefisien determininasi (R^2), uji simultan (uji F), uji hipotesis T-test (uji T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas dilihat pada tabel Item-Total Statistics dari output SPSS. Penentuan apakah item-valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r tabel Pearson Product Moment. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.46	15.098	.364	.871
X1.2	35.63	13.171	.714	.843
X1.3	35.57	14.562	.379	.872
X1.4	35.63	12.505	.779	.835
X1.5	35.65	12.543	.775	.835
X1.6	35.65	13.343	.677	.846
X1.7	35.63	12.549	.769	.836
X1.8	35.52	13.766	.523	.860
X1.9	35.61	13.577	.448	.871

Sumber: Output SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-9, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel yang diperoleh dari nilai $df = 44 (46 - 2)$ adalah 0,2907.

Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.74	9.664	.704	.777
X2.2	20.41	10.426	.590	.801
X2.3	20.61	10.643	.586	.803
X2.4	20.70	10.083	.538	.813
X2.5	20.78	8.707	.705	.776
X2.6	20.46	11.098	.481	.822

Sumber: Output SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-6, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel yang diperoleh dari nilai $df = 44 (46 - 2)$ adalah 0,2907.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	36.02	10.777	.298	.817
Y1.2	35.78	10.396	.523	.790
Y1.3	36.09	10.437	.340	.814
Y1.4	35.80	9.894	.678	.773
Y1.5	35.93	10.240	.427	.802
Y1.6	35.98	10.422	.454	.797
Y1.7	35.89	10.010	.570	.784
Y1.8	35.80	9.894	.678	.773
Y1.9	36.00	8.711	.688	.764

Sumber: Output SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-9, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki

nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel yang diperoleh dari nilai $df = 44$ ($46 - 2$) adalah 0,2907.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Penghitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan dibantu program SPSS V.27, diketahui $n = 46$, *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	9

Sumber: Hasil pengolahan data dari software SPSS Versi 27, data diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa Reliability Statistics yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,867 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa item - item pernyataan dalam kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	6

Sumber: Hasil pengolahan data dari software SPSS Versi 27, data diolah sendiri

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa Reliability Statistics yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,827 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa item - item pernyataan dalam kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	9

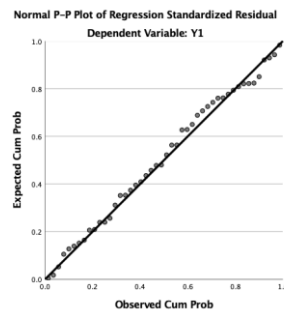
Sumber: Hasil pengolahan data dari software SPSS Versi 27, data diolah sendiri

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa Reliability Statistics yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,810 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa item - item pernyataan dalam kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan asumsi untuk analisis regresi linier berganda yaitu data harus berdistribusi normal. Maka akan dilakukan uji normalitas terhadap variabel X1, X2 dan Y. Untuk nilai dari variabel X1, X2 dan Y diambil dari nilai masing masing data yang sudah valid dan reliabel. Uji normalitas untuk tiap variabel pada penelitian ini dilakukan dengan analisis One Sample Kolmogorov-Smirnov dan Grafik Normal P-P Plot.



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Pengolahan Data, SPSS Versi 27

Pada gambar 1 hasil output SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji KolmogorovSmirnov. Jika Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.57131841
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.062
	Negative		-.065
Test Statistic			.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.910
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.903
		Upper Bound	.918

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Sumber: Pengolahan data, SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) pada tabel coefficient. Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka model regresi pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2021). Pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1						
(Constant)	14.026	4.564		3.074	.004	
X1	.572	.096	.663	5.969	.000	.999 1.001
X2	.140	.105	.149	1.341	.187	.999 1.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Pengolahan data, SPSS Versi 27

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai VIF dan Tolerance masing-masing variabel independent sebagai berikut:

- Variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai VIF $1.001 < 10$ dan nilai tolerance $0,999 > 0,1$
- Variabel *Employee Engagement* (X2) memiliki nilai VIF $1.001 < 10$ dan nilai tolerance $0,999 > 0,1$

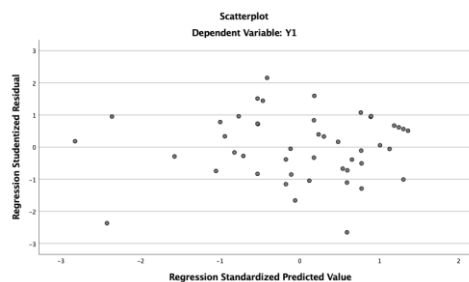
Hasil uji multikolinearitas pada tabel 8 masing-masing variabel independent menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ yang berarti dapat dikatakan bahwa semua variabel ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat titik pada gambar Scatterplot, model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendeteksian dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik tersebut. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika titik-titik pada output tersebut membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik pada output tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data, SPSS Versi 27

Pada gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Uji korelasi pearson dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel *Work-Life Balance* (X1), *Employee Engagement* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program SPSS Versi 27 yang menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Kolerasi Pearson

		Correlations		
		X1	X2	Y1
X1	Pearson Correlation	1	.038	.669**
	Sig. (2-tailed)		.800	.000
	N	46	46	46
X2	Pearson Correlation	.038	1	.174
	Sig. (2-tailed)	.800		.246
	N	46	46	46
Y1	Pearson Correlation	.669**	.174	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.246	
	N	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan data, SPSS Versi 27

Dalam menentukan analisis koefisien korelasi terdapat klasifikasi yaitu sebagai berikut:

- Korelasi 0 : Tidak Ada Korelasi Antara Kedua Variabel
- $> 0 - 0,25$: Korelasi Sangat Lemah
- $> 0,25 - 0,5$: Korelasi Cukup
- $> 0,5 - 0,75$: Korelasi Kuat
- $> 0,75 - 0,99$: Korelasi Sangat Kuat
- 1 : Korelasi Sempurna

Berdasarkan keterangan pada output mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel *Work-Life Balance* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.16 Koefisien korelasi antara *Work-Life Balance* dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,669, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Korelasi antara *Work-Life Balance* dengan Kinerja Karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* dengan Kinerja Karyawan.
- Variabel *Employee Engagement* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.16 Koefisien korelasi antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,174, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Korelasi antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan jika dilihat dari nilai sig. sebesar $0,246 > 0,05$, artinya ada hubungan yang tidak signifikan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan.

Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam penelitian ini, menggunakan model regresi linier berganda ditujukan untuk mengukur besarnya "*Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan". Oleh karena itu, penelitian merumuskan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

X1 : Variabel *Work-Life Balance*

X2 : Variabel *Employee Engagement*

Y : kinerja Karyawam

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

ε : Error

Tabel 10. Pearson Correlation

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

Sumber: Pengolahan data, SPSS Versi 27

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.026	4.564		3.074	.004
	X1	.572	.096	.663	5.969	.000
	X2	.140	.105	.149	1.341	.187

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Pengolahan data, SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil data Tabel 10 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14.026 + 0,572 X1 + 0,140 X2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta 14.026 artinya *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* bernilai 0 (tidak ada penambahan), maka Kinerja Karyawan bernilai 14.026.
- Koefisien regresi variabel *Work-Life Balance* (X1) sebesar 0,572, menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan *Work-Life Balance* Sebesar 0,572, dengan asumsi nilai variabel independent yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel *Employee Engagement* (X2) sebesar 0,140, menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan *Work-Life Balance* Sebesar 0,140, dengan asumsi nilai variabel independent yang lain tetap.

Berdasarkan hasil dari data diatas, yang menjadi kontribusi terbesar terhadap Kinerja Karyawan yaitu variabel *Work-Life Balance* karena mempunyai koefisien beta standardized sebesar 0,663 lebih tinggi dibanding variabel lain, maka perlu menjaga pada *Work-Life Balance* agar selalu menjadi Keputusan yang tepat dalam menentukan pekerjaan yang sejalan dengan kemampuan.

Uji Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Pada Tabel dibawah ini menunjukkan Koefisien Determinan dari model Koefisien Determinan (r Square/R²).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.445	2.630

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Pengolahan data, SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 12 terlihat bahwa nilai Koefisien *Adjusted R Square* menunjukkan 0,445 artinya sebesar 44,5% dari nilai Kinerja Karyawan dipengaruhi variabel *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement*. Sedangkan sisanya sebesar 55,5% (100% - 44,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Penentuan nilai F tabel didasarkan pada (*degree of freedom/df*), yang terdiri atas derajat bebas pembimbing dan derajat bebas penyebut. Derajat bebas pembilang (*df1*) ditentukan berdasarkan jumlah variabel independent, sedangkan derajat bebas penyebut (*df2*) ditentukan berdasarkan jumlah sampel dikurangi jumlah variabel independen dan 1 (satu) konstanta.

Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 46 responden dan jumlah variabel independen sebanyak 2, di peroleh $df1 = 2$ dan $df2 = n - k - 1 = 46 - 2 - 1 = 43$. Pada Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, nilai F tabel untuk $df1 = 2$ dan $df2 = 43$ adalah sebesar 3,21.

Kriteria pengambilan keputusan dalam Uji F adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel} (3,21)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (3,21)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.627	2	131.813	19.050	.000 ^b
	Residual	297.526	43	6.919		
	Total	561.152	45			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan data, SPSS Versi 27

Berdasarkan *output* SPSS diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 19,050, dan nilai F_{tabel} dengan $df1=2$ dan $df2=43$ pada tingkat $\alpha = 0,05$ adalah 3,21. Karena $F_{hitung} (19,050) > F_{tabel} (3,21)$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini dilakukan uji T untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. Uji T bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independent secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada *output* SPSS Versi 27 dapat dilihat pada tabel Coefficient nilai dari uji T dapat dilihat dari p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau terhitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari

two-tailed $\alpha = 5\%$ df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ n = banyaknya jumlah populasi, k = banyaknya variabel independen. Df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$, maka $46 - 2 - 1 = 43$ diperoleh Ttabel sebesar 2,017. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	14.026		3.074	.004
	X1	.572	.663	5.969	.000
	X2	.140	.149	1.341	.187

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Pengolahan data, SPSS Versi 27

Aturan dalam Uji t sebagai berikut

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ H1 diterima
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ H1 ditolak
- Jika $Sig. < 0,05$ H1 diterima
- Jika $Sig. > 0,05$ H1 ditolak

Hasil dari Uji T pada tabel diatas yaitu sebagai berikut:

1. Work-Life Balance (X1)

- T_{hitung} Disiplin Kerja (5.969) $> T_{tabel}$ (2,017) maka H1 diterima dan HO ditolak
- $Sig.$ Disiplin Kerja (0,000) $< \alpha$ (0,05) maka H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya, variabel *Work-Life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

2. Employee Engagement (X2)

- T_{hitung} *Employee Engagement* (1,341) $< T_{tabel}$ (2,017) maka H0 diterima dan H2 ditolak
- $Sig.$ *Employee Engagement* (0,187) $> \alpha$ (0,05), maka H0 diterima dan H2 ditolak, artinya variabel *Employee Engagement* (X2) secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Work-Life Balance* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Generasi Z pada PT sebagai berikut:

- Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Generasi Z PT. Suasana Kreatif Industri
- Employee Engagement* (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Generasi Z PT. Suasana Kreatif Industri.
- Work-Life Balance* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Generasi Z PT. Suasana Kreatif Industri.

DAFTAR REFERENSI

- Abadi, Y. A. F., & Antonio, T. (2024). Fostering Employee Engagement through Organizational Climate and Reward Systems: Exploring the Mediating Role of Work-Life Balance and Employee Satisfaction among Millennial Employees in the Property Industry. *Dinasti Publisher*, 5(5), 1455–1473. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i5>
- Angreani, S., Virsa, S., Muchlis, N. A., Mustapa, A. M., & Br. Ginting, C. D. (2025). Literatur Review: Work-Life Balance sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Modern. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 13(1), 1338–1448. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v13i1.5759>
- Dwi Pratama, A., Novia Ayuanti, R., & Rahmawati, Z. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Worlife Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Raharja Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 38–47. <https://doi.org/10.62017/jimea>
- Fahrolly, V. R. Y., Surwasi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement pada Generasi Milenial di PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 404–409. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7109>
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Person Job Fit Terhadap Affective Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17(1), 75–89. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v17i1.1296>
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024a). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 7(1), 1080–1092. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1525>
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024b). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(1), 1080–1092. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1525>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Gojali, R., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). *Pengaruh Employee Engagement, Work-Life balance dan Digital Transformation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Logistic Sejahtera Surabaya*. 2(04), 306–312.
- Gojali, R., & Ketut, I. D. R. A. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Work Life Balance dan Digital Transformation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Logistic Sejahtera Surabaya. *Gemah Ripah : Jurnal Bisnis*, 5(4), 763–774.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Regresi Linier Sederhana dan Berganda (Vol. 2)*.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11079>
- Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), 167–178. <https://doi.org/10.37905/aksara.10.1.167-178.2024>

- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work Life Balance, Job Engagement and Turnover Intention: Experience from Y Generation Employees. *Management Science Letters* 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Linda, L. (2025). Factors Influencing Employee Performance: Organizational Learning, Leadership Style, and Employee Engagement on Employee Performance: Literature Review. *Proceedings of the 9th International Conference on Accounting, Management, and Economics 2024 (ICAME 2024)*, 2768–2775. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-758-8_224
- Manasikana, M., & Mutamimah, M. (2026). Peningkatan Employee Performance Berbasis Employee Engagement pada Karyawan Generasi Z di Semarang. *ARZUSIN : Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar*, 6(1), 650–670. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i1.9135>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(2), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nurkhozifah, N., & Patimah, T. A. (2025). Kepribadian, Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 282–301. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq>
- Oka, I. A. D. D. (2026). The Effect of Organizational Support And Organizational Citizenship Behavior on Employee Engagement With Job Satisfaction As A Mediation Variable At Bali Royal Hospital (BROS). *International Journal of Environmental Sustainability and Social Science*, 7(1), 246–268.
- Prabandiandra, L., Putri, N. K., & Indiworo, H. E. (2025a). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Work Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Saprotan Utama Semarang. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 167–172. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1128>
- Prabandiandra, Putri, N. K., & Indiworo, H. E. (2025b). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Work Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Saprotan Utama Semarang. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 167–172. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1128>
- Pratama, W. C. T., Ramlah, S., Kusdiyanto, A., Widodo, M. R. S., & Evelyn, N. (2024a). Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *International Journal of Economics and Management Review*, 2(2), 29–44. <https://doi.org/10.58765/ijemr.v2i2.198>
- Pratama, W. C. T., Ramlah, S., Kusdiyanto, A., Widodo, M. R. S., & Evelyn, N. (2024b). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Milenial Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 8(2), 301–308. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Putra, L. D., & Filianti, F. (2022). Pemanfaatan Canva For Education Sebagai Media Pembelajaran Kreatif dan Kolaboratif Untuk Pembelajaran Jarak Jauh. *Educate : Jurnal Teknologi Pendidikan*, 7(1), 125–138. <https://doi.org/10.32832/educate.v7i1.6315>
- Putri, F. A. W. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Wilayah DKI Jakarta.
- Qudratuddarsi, H., Meivawati, E., Fitrasari, F., & Saputra, R. (2024). Pelatihan Penelitian Metode Kuantitatif dan Systematic literature review bagi Dosen dan Mahasiswa. *Beru' - Beru : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 22–32.

- Rahmadani, A. A., & Wispandono, M. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 4(4), 471–481. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>
- Rahmat, R., Purwaningrum, E. K., & Umaroh, S. K. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Generasi Z Sektor Ritel Di Kota Samarinda. *PAIS UNDA : Parade Ilmiah Psikologi UNTAG Samarinda*, 3(1), 1–10.
- Ramadhani, D. Y., & Rasto, R. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 20(1), 98–106. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Rasyid, M. R., Sjahrudin, H., & ... (2024). Kontribusi Keadilan Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bina Bangsa ...*, 17(2), 1365–1374.
- Rosmana, G. M. I., Mintarti, S., & Lestari, D. (2024). Work Life Balance and Work Motivation Mediating The Influence of Mutations on The Performance of BPJS Ketenagakerjaan Samarinda Employees. *International Journal of Economic Literature (INJOLE)*, 2(1), 3138–3154.
- Safitri, D. N. S. (2025). *Pengaruh Kerja Sama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Keterlibatan Pegawai Sebagai Variabel Moderasi Ditinjau Dala Perspektif Bisnis Islam*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Sari, I. D., Tirtabudi, M., Surjo, F. R., & Hastuti, R. (2024). The Relationship Between Work Life Balance And Psychological Well-Being Among Students Participating In The MBKM Program. *Journal of Social and Economics Research (JSER)*, 6(1), 756–765. <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to The Concept*. Psychology Press. www.mercerHR.com
- Simatupang, M., Muharsih, L., Hermasti, R. A. G., Sadijah, N. A., Gozali, A. P., & Pratiwi, K. (2023). Peran Employee Agility dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan di Karawang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 572–578. ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige
- Sodah, Y. (2023). Kekerasan Terhadap Perempuan: Pencegahan dan Penanganan Suatu Tinjauan Psikologi Sosial. *Syntax Idea*, 5(11), 2327–2336. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i11.2912>
- Stefanie, B. T. C., Napitupulu, J., & Rajagukguk, T. (2026). Pengaruh Work Experience, Workload, dan Work-Life Balance terhadap Employee Work Productivity pada PT. Bukit Mas Sawit Subur Kecamatan Besitang Kabupaten Langkat. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 10037–10049. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7484>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta Bandung. www.cvalfabeta.com
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 01(01), 222–247. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Wijaya, G. C., & Shifa, I. K. W. D. (2024). Happiness at Work, Work Life Balance dan Job Satisfacion Terhadap Kinerja Karyawan Bayang Cafe Jimbaran. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 58–70. <https://doi.org/10.30587/jre.v7i1.6548>

- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816–829.
- Yerdaw, B. A., & Barhanu, K. Z. (2026). Factors influencing employee engagement in Vietnamese enterprises. *Humanities and Social Sciences Letters*, 14(1), 489–501. <https://doi.org/10.18488/73.v14i1.4743>
- Yerdaw, B. A., & Berhanu, K. Z. (2026). Factors Influencing Employee Engagement. *Discover Psychology*, 6(1), 1–26. <https://doi.org/10.1007/s44202-026-00624-8>