



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 3633-3649

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar

Andi Irfan^{1✉}, Risnawati², Andi Syahrul³, Jumaidah⁴

STIM-LPI Makassar

Email: andiirfan@stim-lpi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Memahami bagaimana *work-life balance* dan *employee engagement* memengaruhi kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Makassar. dalam penelitian ini, peneliti menentukan pengaruh X_1 (*work-life balance*) dan X_2 (*employee engagement*) bagi Y (kinerja karyawan) dengan menerapkan teknik analisis data regresi linier berganda. Suatu studi tentang dua atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan linier bagi satu variabel terikat. Sampel penelitian ini berjumlah 150 partisipan, menggunakan data primer, dan teknik regresi linier berganda serta uji hipotesis digunakan dalam proses analisis data. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara simultan bagi kinerja karyawan. Artinya, meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan.

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

Abstract

This study aims to Understand how work-life balance and employee engagement affect the performance of PT employees. Japfa Comfeed Tbk Unit Makassar. In this study, researchers determined the influence of X1 (work-life balance) and X2 (employee engagement) for Y (employee performance) by applying multiple linear regression data analysis techniques. A study of two or more free variables has a linear relationship for one bound variable. The study sample consisted of 150 participants, using primary data, and multiple linear regression techniques and hypothesis tests were used in the data analysis process. The results of such studies have been tested for their validity and reliability, data analysis methods using simple linear regression analysis techniques and hypothesis tests. The results of this study show that work-life balance and employee engagement have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. That is, the increased performance of employees in the company can be influenced by the work-life balance and the attachment of employees.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang berkembang saat ini, beberapa karyawan cenderung bergonta-ganti pekerjaan karena menganggap pimpinan serta pekerjaannya tidak sejalan dengan keinginan mereka. Maka dari itu, perusahaan perlu memelihara sumber daya manusia yang ada agar mampu menghadapi persaingan dengan cara memotivasi dan memberdayakan karyawannya untuk menjaga serta meningkatkan kinerja mereka. *Employee engagement* (keterikatan karyawan) ialah satu diantara faktor yang mampu memberi dampak bagi karyawan yang berperan atas prestasi karyawan dan kontribusinya terhadap perusahaan secara keseluruhan. Pada dasarnya sebuah perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan dan mengimplementasikan hasrat dari segenap karyawan perusahaan. Proses berjalannya sebuah perusahaan mempunyai ikatan yang erat dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya, lantaran sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang, menggarap dan menjadi penentu tercapainya tujuan sebuah perusahaan. karenanya, perusahaan memerlukan karyawan yang berintegritas serta sejalan bersama tujuan dan visi-misi perusahaan. Hal ini tidak dapat dicapai hanya dari proses rekrutmen dan motivasi, sebuah perusahaan harus menilik sumber daya manusia yang ada didalamnya dan mampu membangun *employee engagement*. *Employee engagement* ialah suatu nilai positif dan pandangan mengenai asosiasi kerja yang ditandai dengan adanya antusiasme, kontribusi, serta penjiwaan (Schaufeli et al., 2002) dalam Anggraini, Asturi, & Prasetya (2016, p. 184). Wyman (2008:8) dalam Anggraini et al (2016, p. 184) menyatakan ada enam unsur yang mendorong *employee engagement* yakni keyakinan dan komitmen pimpinan, kepercayaan pada perusahaan, tanggung jawab dalam perusahaan itu sendiri,

korelasi dengan atasan, kesempatan pengembangan serta reward dan pengakuan. Selain itu, *work-life balance* ialah elemen lain yang mampu menaikkan kinerja karyawan, studi yang dilakukan Arifin & Muharto (2022, p. 37) menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja. *Work-life balance* ialah sebuah kondisi dimana konflik yang dihadapi karyawan perusahaan serta posisinya didalam pekerjaan dan keluarga bisa berjalan dengan sempurna (Rincy & Panchanatham, 2010) dalam Badrianto & Ekhsan (2021, p. 954) Penelitian Bussan & Finance (2021, p. 131) mengenai pengaruh keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja bagi kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance mengemukakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai dampak positif serta signifikan. Berdasarkan uraian diatas serta temuan studi tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana *work-life balance* serta *employee engagement* memengaruhi kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. Fenomena diatas melatarbelakangi untuk melakukan penelitian tentang *work-life balance* serta *employee engagement* yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. Tujuan Penelitian ini untuk Memahami bagaimana *work-life balance* dan *employee engagement* memengaruhi kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Makassar.

Pengertian *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) ialah aspek mendasar yang harus diperhitungkan ketika memutuskan sebuah kebijakan. *Work-life balance* adalah keseimbangan pekerjaan yang didorong dengan dua prinsip, yakni pencapaian dan kebahagiaan (Wolor, Solikhah, Fidhyallah, & Lestari, 2020, p. 445) Sementara itu, menurut Rincy & Panchanatham (2010) dalam (Badrianto & Ekhsan, 2021, p. 954) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah sebuah kondisi dimana konflik yang dihadapi karyawan perusahaan serta posisinya didalam pekerjaan dan keluarga bisa berjalan dengan sempurna.

Indikator *Work-Life Balance*

Hudson (2005) dikutip oleh Arifin & Muharto (2022, p. 40), tiga indikasi berikut ini dapat digunakan untuk mengukur *work-life balance* :

- a) Keseimbangan waktu, mengacu mengikuti seberapa baik seseorang membagi waktu mereka antara pekerjaan dan waktu luang. Ini melibatkan mengelola waktu dengan efektif untuk memastikan adanya waktu yang cukup untuk istirahat dan rekreasi.
- b) Keseimbangan keterlibatan, keseimbangan ini membantu mencegah kelelahan dan meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Perusahaan atau instansi dapat mendukung keseimbangan keterlibatan dengan pengaturan kerja yang fleksibel, mendorong karyawan untuk beristirahat dan berlibur, dan mensosialisasikan budaya keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Dengan

memprioritaskan keseimbangan keterlibatan, suasana yang lebih menggembirakan serta produktif mampu diciptakan oleh perusahaan yang akan meningkatkan kinerja dan retensi karyawan.

- c) Keseimbangan kepuasan, keseimbangan ini mengacu pada bagaimana karyawan dapat menemukan kepuasan di dalam atau di luar tempat kerja. Keadaan keluarga karyawan, hubungan mereka dengan rekan kerja, dan jumlah serta kualitas pekerjaan mereka semuanya berdampak pada tingkat kepuasan.

Pengertian *Employee engagement* (keterikatan karyawan) Keterikatan karyawan telah menjadi hal yang umum diperbincangkan baik dalam bisnis maupun akademisi, karena mampu memberikan dampak positif pada karyawan serta perusahaan. Hal ini pertama kali diperkenalkan pada 1980-an oleh konsultan manajemen Gallup (Wah, 1999) kemudian (Kahn, 1990) memperkenalkan konsep dalam dunia akademisi dan mendeskripsikan karyawan yang terlibat adalah mereka yang secara fisik, kognitif, emosional, dan mental mengekspresikan diri mereka. Shuck and Vollard (2010) [10] dalam Ahmed, Khan, Thitivesa, Siraphatthada, & Phumdara (2020, p. 592) mengemukakan *employee engagement* sebagai kondisi emosional, kognitif dan kondisi perilaku karyawan, dengan fokus pada hasil perusahaan yang ingin dicapai. Dengan demikian *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai karakteristik hubungan antara perusahaan dan karyawan.

Schaufeli et al., 2006 dalam Shekari (2015, p. 168) menyatakan bahwa *Employee engagement* adalah lingkungan kerja yang baik serta positif ditentukan oleh :

- a) Semangat, yaitu kondisi karyawan dengan tingkat kegembiraan dan ketangguhan mental mereka yang tinggi, dorongan mereka untuk mencoba hal baru, dan keuletan mereka dalam menghadapi tantangan. Berdasarkan faktor ini, karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap antusias dan kemampuan mengerjakan tugas tepat waktu.
- b) Dedikasi, yaitu keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, mereka merasa bahwa pekerjaan mereka menginspirasi, menantang, dan membuat mereka bangga akan diri mereka sendiri. Berdasarkan faktor ini, pekerja yang berdedikasi akan percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat penting dan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya.
- c) Penyerapan, yaitu ketika karyawan benar-benar terlibat, puas, dan menghargai pekerjaan mereka. Berdasarkan faktor ini, karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan menunjukkan bahwa mereka sulit dipisahkan dengan pekerjaannya dan para karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih serius.

Pengertian kinerja Koopmans, et al., 2014 dalam Octavia, Hayati, & Karim (2020, p. 134) menyatakan kinerja mengacu pada perilaku dan perbuatan yang relevan dengan tujuan perusahaan. Pencapaian seorang karyawan terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya dalam menunaikan pekerjaannya sejalan dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2014: 9) dalam (Octavia et al., 2020, p. 134).

Indikator kinerja adalah:

a) Kuantitas hasil kerja

Ketika seorang karyawan dapat bekerja setiap hari sambil tetap menciptakan banyak output yang memenuhi standar, hasil kerja yang optimal, serta tingkat kekeliruan rendah dikenal dengan kuantitas hasil kerja.

b) Kualitas hasil kerja

Dengan mengevaluasi ketepatan, kelengkapan, kerapian, serta keberhasilan hasil kerja yang diantisipasi, dapat menentukan seberapa efektif seorang karyawan melakukan tugasnya dan sejalan dengan apa yang harus dilakukan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada penyelesaian tugas tepat waktu, bahkan menunda pekerjaan untuk melatih manajemen waktu yang efektif.

d) Kehadiran

Tingkat kontribusi harian karyawan terhadap kehadiran, ketepatan waktu, dan kedisiplinan diukur sesuai dengan jam kerja yang dijadwalkan.

e) Kemampuan bekerjasama

Kapasitas karyawan untuk mengembangkan ikatan mendalam pada tingkat pribadi satu sama lain, membangun hubungan kerja yang positif di semua lini, dan berkolaborasi untuk menyelesaikan tugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar yang terletak di jalan Ir.Sutami KM. 16-17. Perkiraan waktu penelitian berjangka 1 bulan (27 Juli s/d 27 Agustus 2023) sejak surat penerimaan permohonan penelitian diterbitkan oleh tempat penelitian. Pengambilan jangka waktu ini untuk memudahkan peneliti mendapatkan data mengenai informasi yang dibutuhkan

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan teknik kuantitatif yang memiliki beberapa tahapan antara lain: penyusunan isu, teori, hipotesis, pengumpulan data, analisis data, dan menghasilkan temuan dan rekomendasi (Sugiyono, 2013, p. 17) Metode survei digunakan sebagai desain penelitian utama serta memanfaatkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan metode lainnya untuk mendapatkan data dari partisipannya. (Sugiyono, 2013, p. 6) Riset survei merupakan sebuah riset kuantitatif yang menerapkan pernyataan yang dapat dibandingkan dan terstruktur dengan baik kepada banyak orang, setelah itu semua tanggapan dikumpulkan, diproses, dan dievaluasi.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
<i>Work-life balance (X1)</i>	<i>Work-life balance</i> adalah sebuah kondisi dimana konflik yang dihadapi karyawan perusahaan serta posisinya didalam pekerjaan dan keluarga bisa berjalan dengan sempurna.	a. Keselarasan waktu b. Keselarasan keterlibatan c. Keselarasan kepuasan	Rincy & Panchanatham (2010) dalam (Badrianto & Ekhsan, 2021, p. 954)
<i>Employee Engagement (X2)</i>	<i>Employee engagement</i> adalah kondisi kerja yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.	a. Semangat b. Dedikasi c. Penyerapan	Schaufeli et al., 2006 dalam (Shekari, 2015, p. 168)
Kinerja karyawan (Y)	Pencapaian seorang karyawan terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya dalam menunaikan pekerjaannya sejalan dengan tugas yang diberikan	a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan bekerjasama	(Mangkunegara, 2014: 9) dalam (Octavia et al., 2020, p. 134).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan Tahap menghimpun data dikenal dengan kuesioner melibatkan pengajuan serangkaian pernyataan yang ditujukan kepada pihak yang diharapkan memberi tanggapan dari pernyataan yang diberikan. Kemudian Observasi

adalah metode yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dan pengumpulan data yang dibutuhkan.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2013, p. 244) setelah pengumpulan data dari semua partisipan, dilakukan beberapa tahapan dalam analisis data antara lain mengklasifikasikan data sesuai variabel dan jenis responden, menampilkan data semua variabel yang diteliti, menanggapi rumusan masalah berdasarkan hasil perhitungan, dan menguji validitas dari hipotesis. dalam penelitian ini, peneliti menentukan pengaruh X_1 (*work-life balance*) dan X_2 (*employee engagement*) bagi Y (kinerja karyawan) dengan menerapkan teknik analisis data regresi linier berganda. Suatu studi tentang dua atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan linier bagi satu variabel terikat. Berikut dijelaskan persamaan matematik regresi linear berganda:

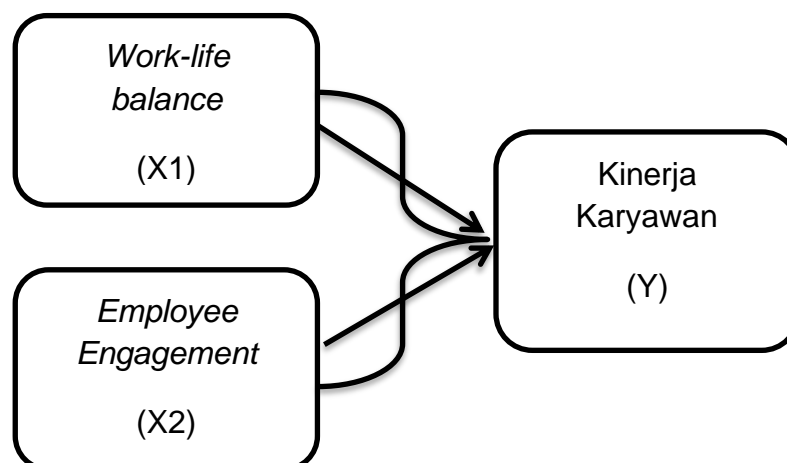
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = *Work-life balance*
- X_2 = *Employee engagement*
- a = Konstanta (*intercept*)
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- e = standar error

Kerangka Pikir

Peneliti menetapkan untuk menggunakan teori dari Hudson (2005), (Schaufeli et al., 2006) dan Mathis dan Jackson (2012:378) maka kerangka pikir dari penelitian ini digambarkan pada bagan dibawah:



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas

Derajat validitas dalam penelitian ini ditentukan dengan membandingkan skor yang diberikan pada setiap pernyataan dalam kuesioner dengan jumlah seluruh skor. Kebenaran suatu pernyataan dapat dinilai dengan mengkomparasi nilai r yang diperoleh dengan r tabel. Pernyataan tersebut dianggap sah apabila r hitung $>$ r tabel, sebaliknya dianggap tidak sah jika r tabel $>$ r hitung.

1) Uji Validitas *Work-Life Balance*

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.754**	.483**	.455**	.281**	.553**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X1.2	Pearson Correlation	.754**	1	.361**	.243**	.377**	.313**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X1.3	Pearson Correlation	.483**	.361**	1	.470**	.418**	.413**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X1.4	Pearson Correlation	.455**	.243**	.470**	1	.308**	.494**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X1.5	Pearson Correlation	.281**	.377**	.418**	.308**	1	.307**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X1.6	Pearson Correlation	.553**	.313**	.413**	.494**	.307**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150

Total_	Pearson	.819**	.693**	.736**	.698**	.619**	.730**	1
	Correlation							
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150

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

2) Uji Validitas *Employee Engagement*

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
X2.1	Pearson	1	.839**	.388**	.212**	.257**	.424**	.769**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.001	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X2.2	Pearson	.839**	1	.419**	.364**	.303**	.250**	.778**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X2.3	Pearson	.388**	.419**	1	.618**	.282**	.302**	.718**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X2.4	Pearson	.212**	.364**	.618**	1	.292**	.165*	.638**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.000	.044	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X2.5	Pearson	.257**	.303**	.282**	.292**	1	.276**	.590**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.001	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
X2.6	Pearson	.424**	.250**	.302**	.165*	.276**	1	.602**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.044	.001		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150
Total_	Pearson	.769**	.778**	.718**	.638**	.590**	.602**	1
	Correlation							
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	150	150	150	150	150	150	150	150
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

3) Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.773**	.164*	.336**	.279**	.371**	.488**	.371**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.045	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.2	Pearson Correlation	.773**	1	.295**	.343**	.389**	.473**	.447**	.418**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.3	Pearson Correlation	.164*	.295**	1	.636**	.350**	.430**	.376**	.428**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.4	Pearson Correlation	.336**	.343**	.636**	1	.393**	.450**	.675**	.376**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.5	Pearson Correlation	.279**	.389**	.350**	.393**	1	.517**	.446**	.512**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.6	Pearson Correlation	.371**	.473**	.430**	.450**	.517**	1	.523**	.385**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.7	Pearson Correlation	.488**	.447**	.376**	.675**	.446**	.523**	1	.311**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y.8	Pearson Correlation	.371**	.418**	.428**	.376**	.512**	.385**	.311**	1	.673**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Total_Y	Pearson									
	Correlation	.673**	.739**	.647**	.743**	.690**	.735**	.747**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai yang tertera pada tabel *work-life balance* (X1), *employee engagement* (X2), serta kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa r hitung secara keseluruhan lebih besar dari r tabel (0,159) oleh sebab itu, dapat dinyatakan keseluruhan pernyataan variabel dalam penelitian ini adalah sah.

Uji Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas *Work-Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	6

2) Uji Reliabilitas *Employee Engagement*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

3) Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	8

Karena cronbach's alpha > 0,60, variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 1 Uji regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.989	1.745		2.858	.005
1	Work-life balance (X1)	.694	.083	.538	8.371	.000
	Employee Engagement (X2)	.488	.086	.363	5.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi berganda diketahui berdasarkan output pengolahan data yang dihasilkan oleh software SPSS versi 23 sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,989 + 0,694 + 0,488 + e$$

Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut menggunakan persamaan diatas:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,989 menunjukkan bahwa jika *work-life balance* (X1) tumbuh satu poin, kinerja karyawan naik sebanyak 0,694 dan jika *employee engagement* (X2) tumbuh satu poin, kinerja karyawan naik sebanyak 0,488.
- 2) Berdasarkan koefisien B sebesar 0,694 untuk variabel *work-life balance* dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Konsekuensinya, dengan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat maka kinerja karyawan pun meningkat. Akibat nilai koefisien positif serta signifikan secara statistik maka jelas jika (X1) memiliki dampak bagi kinerja karyawan.
- 3) Kinerja karyawan meningkat seiring dengan semakin tingginya derajat keterikatan karyawan, sesuai dengan koefisien B sebesar 0,488 pada variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. *Employee engagement* (X2) memengaruhi kinerja karyawan, koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan membuktikan hal ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. 2 Uji parsial (uji t)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.989	1.745		2.858	.005
	Work-life balance (X1)	.694	.083	.538	8.371	.000
	Employee Engagement (X2)	.488	.086	.363	5.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output pengolahan data diatas, dampak tiap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi hubungan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan X1 berdampak terhadap Y. Maka, H1 yang menyatakan "Diduga ada korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dengan kinerja karyawan." diterima.
- 2) Nilai signifikansi hubungan antara keterikatan karyawan (X2) dengan kinerja karyawan (Y) $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan X2 berdampak terhadap Y. H2 yang menyatakan "Diduga ada dampak positif antara keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan kinerja karyawan." diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 3 Uji simultan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1481.048	2	740.524	170.139	.000 ^b
	Residual	639.812	147	4.352		
	Total	2120.860	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X2), Work-life balance (X1)

Output pengolahan data diatas membuktikan signifikansi antara (X1) dan (X2) bagi (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, f hitung $170,139 > f$ tabel 3,00. Oleh karena itu, dapat dikatakan X1

dan X2 berdampak bagi Y secara simultan. H3 yang menyatakan "Diduga ada dampak signifikan antara *work-life balance* dan *employee engagement* secara bersama-sama bagi kinerja karyawan" diterima.

Koefisien Determinasi (R-Squared)

Tabel 4. 4 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.694	2.08626

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X2), Work-life balance (X1)

Output pada tabel menunjukkan nilai R square 0,698. Ini menunjukkan gabungan dari dampak *employee engagement* (X2) dan *work-life balance* (X1) bagi variabel kinerja karyawan (Y) adalah 69,8%.

Pembahasan

Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar

Work-life balance ialah sebuah kondisi dimana konflik yang dihadapi karyawan perusahaan serta posisinya didalam pekerjaan dan keluarga bisa berjalan dengan sempurna (Rincy & Panchanatham, 2010). Berlandaskan survei, variabel X1 mempunyai rata-rata (mean) sebesar 4,47. Artinya, tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar sangat bagus. Temuan membuktikan, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh keseimbangan kehidupan kerja. Dalam hasil analisis statistik uji t, variabel *work-life balance* mempunyai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai t hitung 8,371 serta koefisien regresi 0,694. Artinya, variabel keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif serta signifikan bagi kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan organisasi perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja bagi para karyawan agar kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dapat ditingkatkan. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Arifin dan Muharto 2022 dalam konteks dampak *worklife balance* terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan) temuannya menyatakan bahwa, ada dampak yang cukup besar serta menguntungkan dari keseimbangan kehidupan kerja bagi kinerja karyawan. Hubungan antara X1 (*work-life balance*) dan Y (kinerja karyawan) cukup besar dan berdampak positif.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar

Employee engagement merupakan kondisi emosional, kognitif dan kondisi perilaku karyawan, dengan fokus pada hasil perusahaan yang ingin dicapai (Shuck and Vollar, 2010:10). Dalam penelitian ini, variabel *employee engagement* mempunyai rata-rata (mean) 4,485 hal ini membuktikan bahwasanya tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar cukup tinggi. Hasil temuan membuktikan, tingkat signifikansi dan korelasi positif keterikatan karyawan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan analisis statistik t variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang mempunyai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai t 5,648 dan koefisien regresi 0,488 mendukung fenomena itu. Temuan penelitian tersebut membuktikan, keterikatan kerja yang dibangun oleh karyawan mempunyai dampak langsung yang sangat tinggi bagi kinerja karyawan itu sendiri. Temuan penelitian ini menguatkan studi oleh Sucahyowati dan Hendrawan 2020 dengan konteks pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mk Semarang. Dalam temuannya, Sucahyowati dan Hendrawan menyatakan bahwa dampak *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sangat besar karena akan meningkatkan kinerja, oleh karena itu sangat penting menjaga dan mengembangkan *employee engagement* bagi para karyawan.

Pengaruh *Work-life balance* dan Employee Engagement secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar

Hasil yang dicapai oleh individu sejalan bersama standar terkait pekerjaan disebut sebagai target, sementara kinerja ialah capaian usaha karyawan dalam jangka waktu khusus dikomparasikan dengan standar yang telah ditetapkan (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020, p. 18). Rata-rata variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 4,58. Temuan ketiga adalah bahwa keterikatan karyawan beserta keseimbangan kehidupan kerja saling berhubungan secara simultan memengaruhi kinerja karyawan, hal ini tertuang dalam output pengolahan data uji simultan (uji F) yang membuktikan bahwa tingkat signifikansi pengaruh *work-life balance* (X1) dan *employee engagement* (X2) secara serentak bagi kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai f hitung $170,139 > f$ tabel 3,00. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan mampu mendorong meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan, artinya keterikatan karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Nur Vadila Putri dan Indah Purnamasari (2021) yang menegaskan pengaruh menguntungkan dan substansial dari

keterikatan karyawan terhadap kinerja, dan pengaruh afirmatif dan patut diperhatikan dari keseimbangan kehidupan kerja bagi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berlandaskan temuan penelitian, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan mempunyai dampak besar bagi seberapa baik kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan sama-sama memengaruhi kinerja karyawan, hal ini membuktikan kuatnya hubungan antara kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan praktis dari temuan ini adalah bahwa pimpinan perusahaan yang memprioritaskan meningkatnya kinerja karyawan sebagai faktor penting dalam operasional perusahaan harus membangun dan merancang terciptanya keseimbangan kehidupan kerja bagi para karyawan. Kultur perusahaan yang demikian dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, kualitas hubungan kedua variabel ini secara signifikan memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Setelah menyelesaikan penelitian tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan karyawan memengaruhi kinerja karyawan, penulis merekomendasikan beberapa hal diantaranya:

1. Pentingnya peningkatan keterikatan kerja karyawan, khususnya dengan merancang terciptanya keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan.
2. Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya membangun keseimbangan kehidupan kerja serta keterikatan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk menyempurnakan penelitian ini, akan bermanfaat jika peneliti selanjutnya menggunakan teknik analisis data yang lebih ekstensif serta berfokus dengan kaitan keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan retensi karyawan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L., Asturi, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37(02), 183–191.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*,

- 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bussan, P. T., & Finance, A. (2021). Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Pengaruh Employee Engagement dan Work-life balance terhadap Kinerja, 1(2), 127–132.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Harapan, P., & Makmur, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (studi pada divisi produksi pt. indo putra harapan sukses makmur), 7(2015), 228–234.
- Milenial, K., & Literatur, S. (2020). 2020, XX(2018), 606–620.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Shekari, H. (2015). Evaluating the Three Dimensions of Work Engagement in Social Security Organization of Yazd Province in Iran. *J. Educ. Manage. Stud*, 5(3), 168–174. Retrieved from www.science-line.com
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA, 2(2), 9–15.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.