

Pengaruh *Employee Engagement*, *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat

¹Edelweis, ²Pitriyani, ³Yona Melia

^{1,2,3}Universitas Labuhanbatu, Indonesia

[¹fandoraedelwysis@gmail.com](mailto:fandoraedelwysis@gmail.com), [²pitriy187@gmail.com](mailto:pitriy187@gmail.com),

[³Yonamelia1@gmail.com](mailto:Yonamelia1@gmail.com)

Submit : 10 Mei 2025 | Diterima : 17 Mei 2025 | Terbit : 19 Mei 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, *work life balance*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ritel di Rantauprapat. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel sebanyak **100 responden** yang dipilih menggunakan teknik **purposive sampling** berdasarkan kriteria tertentu. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *employee engagement*, *work life balance*, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai R Square sebesar **0,662** mengindikasikan bahwa 66,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 33,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan keterlibatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor ritel.

Kata kunci: Employee Engagement, Work Life Balance, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Ritel

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan penentu penting keberhasilan organisasi, dan semakin diakui bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan) dan *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja). Keterlibatan karyawan mengacu pada komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan tujuannya, yang terwujud dalam upaya yang tidak tergesa-gesa dan kinerja pekerjaan yang unggul Wijngaards et al., (2022). Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengelola pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara efektif, yang berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan Tatasari, (2018). Studi terbaru menggarisbawahi efek sinergis dari faktor-faktor ini dalam meningkatkan kinerja karyawan, menjadikannya pertimbangan penting bagi organisasi yang berupaya untuk menumbuhkan produktivitas yang berkelanjutan.

Keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja telah muncul sebagai konstruksi penting dalam penelitian perilaku organisasi, yang mencerminkan pengaruhnya yang mendalam terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis saat ini, di mana kemajuan teknologi yang pesat dan pola kerja yang berkembang menjadi norma, memahami faktor-faktor ini menjadi lebih penting dari sebelumnya (Bakker & Costa, 2014). Interaksi antara keterlibatan dan keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga berdampak pada kekompakan tim, budaya organisasi, dan hasil bisnis jangka panjang.

Keterlibatan karyawan merupakan kondisi motivasi intrinsik di mana karyawan menunjukkan dedikasi, penyerapan, dan semangat dalam peran mereka. Karyawan yang terlibat tidak hanya merasa

puas tetapi juga secara aktif berinvestasi dalam pekerjaan mereka, sering kali melampaui harapan dan menunjukkan ketahanan dalam menghadapi tantangan (Marin-Garcia & Bonavia, 2021). Signifikansi keterlibatan melampaui produktivitas, memengaruhi kreativitas, inovasi, dan kapasitas untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi. Studi empiris terkini menunjukkan bahwa keterlibatan dapat bertindak sebagai penyangga terhadap stresor di tempat kerja, mendorong kesejahteraan psikologis dan meningkatkan hasil kinerja (Demerouti & Cropanzano, 2010).

Sejalan dengan keterlibatan, keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi hal yang menonjol sebagai penentu kepuasan dan efektivitas karyawan. Hal ini mewujudkan keselarasan antara kewajiban profesional dan prioritas pribadi, yang semakin dihargai di tempat kerja kontemporer (Oyewobi et al., 2019). Munculnya model kerja hibrida dan jadwal kerja yang fleksibel menggarisbawahi pergeseran organisasi ke arah mengakomodasi preferensi karyawan untuk keseimbangan yang lebih baik. Pergeseran ini didorong oleh semakin banyaknya bukti yang menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja dengan berkurangnya kelelahan, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan kinerja yang berkelanjutan (Primadhianto & Irmawati, 2022).

Hubungan timbal balik antara keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi titik fokus penelitian terkini. Studi menunjukkan bahwa sementara keterlibatan mendorong karyawan untuk berkinerja sebaik-baiknya, dinamika kehidupan kerja yang seimbang mencegah kelelahan dan memastikan keberlanjutan kinerja jangka panjang (Br.Sitepu & Kamilah, 2021). Hubungan simbiosis ini menyoroti perlunya pendekatan integratif dalam strategi organisasi, yang menekankan inisiatif keterlibatan dan kebijakan kehidupan kerja yang mendukung.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam mendorong perilaku dan kinerja karyawan. Teori motivasi menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi menunjukkan antusiasme, kreativitas, dan kegigihan yang lebih besar dalam mengerjakan tugas. Sebuah studi oleh Gagné et al. (2020) menekankan bahwa organisasi yang menumbuhkan iklim motivasi melalui pengakuan, peluang pengembangan karier, dan kepemimpinan yang mendukung menyaksikan peningkatan signifikan dalam tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan pertimbangan ini, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi pengaruh dari keterlibatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja di sektor ritel di Labuhanbatu. Dengan memeriksa temuan empiris dan kerangka kerja teoritis terkini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang dapat ditindaklanjuti bagi organisasi yang berupaya mengoptimalkan praktik sumber daya manusia mereka. Pada akhirnya, memahami dinamika ini dapat membekali organisasi untuk menciptakan lingkungan yang memelihara keterlibatan tinggi dan kehidupan yang seimbang, memastikan keberhasilan berkelanjutan dalam lanskap kerja yang terus berkembang.

KAJIAN LITERATUR

Employee Engagement (Keterlibatan Karyawan)

Keterlibatan karyawan mengacu pada komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan tujuannya, yang diterjemahkan menjadi upaya sukarela dalam peran kerja mereka. Menurut Bakker & Costa, (2014), keterlibatan karyawan dicirikan oleh pemanfaatan diri anggota organisasi terhadap peran kerja mereka, di mana individu mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran. Definisi ini menekankan sifat keterlibatan yang beragam, yang mencakup tidak hanya hubungan emosional tetapi juga investasi kognitif dan fisik dalam tugas-tugas pekerjaan.

Keterlibatan karyawan telah muncul sebagai landasan manajemen sumber daya manusia, yang terkait dengan sejumlah hasil positif termasuk produktivitas yang lebih tinggi, pengurangan pergantian karyawan, dan peningkatan inovasi. Menurut Bakker & Costa, (2014), karyawan yang terlibat menunjukkan tingkat keterlibatan psikologis, energi fisik, dan ketahanan emosional yang lebih tinggi, yang secara kolektif meningkatkan kinerja pekerjaan. Studi terbaru memperkuat temuan ini. Misalnya,

sebuah studi oleh Eldor, 2016) menyoroti bahwa karyawan yang terlibat menunjukkan tingkat kinerja 21% lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka yang kurang terlibat. Penelitian ini juga menekankan peran motivator intrinsik dan ekstrinsik, seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan kepemimpinan yang mendukung, dalam mendorong keterlibatan.

Mekanisme yang melaluinya keterlibatan karyawan memengaruhi kinerja bersifat multifaset. Pertama, karyawan yang terlibat lebih cenderung mengadopsi pendekatan proaktif untuk memecahkan masalah dan menunjukkan kreativitas, yang keduanya penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kedua, keterlibatan menumbuhkan rasa kepemilikan dan akuntabilitas, yang mengarah pada keselarasan yang lebih besar dengan tujuan organisasi. Ketiga, karyawan yang terlibat cenderung tidak mudah mengalami kelelahan dan absen, sehingga memastikan tingkat kinerja yang konsisten Calsolaro & Edison, (2016).. Indikator employee engagement terdiri dari: Dedikasi karyawan, Semangat bekerja, Keterliatan penuh dan Komitmen Organisasi (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Work Life Balance

Work-life balance (WLB) didefinisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kewajiban pekerjaan, yang memungkinkan individu untuk mengelola tanggung jawab profesional mereka di samping komitmen pribadi mereka. Zeuch, (2016) berpendapat bahwa work-life balance yang baik adalah lingkungan di mana karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban pribadi, yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Badrianto et al., 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Keseimbangan ini merangkum keseimbangan antara tuntutan profesional dan kesejahteraan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dikaitkan dengan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja (Rahmisyari et al., 2022). Sebaliknya, dinamika kehidupan kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk mengisi ulang tenaga, mempertahankan fokus, dan memberikan kinerja yang optimal.

Studi empiris terkini memvalidasi korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Sebuah studi longitudinal oleh Bellmann & Hübler, (2021) menemukan bahwa karyawan dengan pengaturan kerja yang fleksibel melaporkan peningkatan produktivitas sebesar 25% dan pengurangan tingkat stres sebesar 30%. Demikian pula, model kerja hibrida, yang memungkinkan karyawan bekerja paruh waktu dari jarak jauh, telah terbukti meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja sekaligus mempertahankan atau meningkatkan kinerja pekerjaan (Sudjatmoko & Rusilowati, 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki efek berjenjang pada budaya organisasi. Karyawan yang merasakan dukungan dalam menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka cenderung menunjukkan loyalitas, sehingga mengurangi tingkat pergantian karyawan dan menjaga pengetahuan institusional (Rahmisyari et al., 2022). Organisasi yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja melalui kebijakan seperti jadwal kerja yang fleksibel, cuti orang tua, dan program kesehatan sering kali melaporkan moral dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang selanjutnya meningkatkan hasil kinerja. Indikator work life balance terdiri dari: fleksibilitas kerja, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan (Bellmann & Hübler, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Menurut Ryan & Deci, (2000), motivasi kerja dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari kepuasan pribadi, dan motivasi ekstrinsik, yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan atau pengakuan. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan

menjalankan tugas mereka, karena dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja. (Prayogi dkk, (2019) menekankan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Studi oleh Syamsuri & Siregar, (2018) menemukan bahwa motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian pribadi dan kebanggaan atas hasil kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik. Sementara itu, penelitian oleh Riyanto & Anto, (2022) menunjukkan bahwa insentif finansial dan penghargaan formal dapat meningkatkan motivasi kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Namun, motivasi yang hanya bergantung pada faktor eksternal cenderung kurang berkelanjutan dibandingkan motivasi yang berasal dari dorongan internal. Indikator motivasi karyawan terdiri dari tujuan dan komitmen, Kebanggaan dalam pencapaian kerja, rasa ingin mengembangkan diri, tujuan pribadi (Saputro & Verawati, 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan konstruksi multifaset yang mencakup efektivitas, efisiensi, dan hasil kerja karyawan secara keseluruhan dalam perannya masing-masing dalam suatu organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterlibatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Keterlibatan karyawan, yang didefinisikan sebagai komitmen emosional dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, telah terbukti berdampak signifikan terhadap hasil kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat lebih produktif, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan cenderung tidak meninggalkan organisasi mereka (Wood et al., 2020). Tinjauan pustaka ini mensintesis studi empiris terkini untuk mengeksplorasi determinan kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada peran keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja.

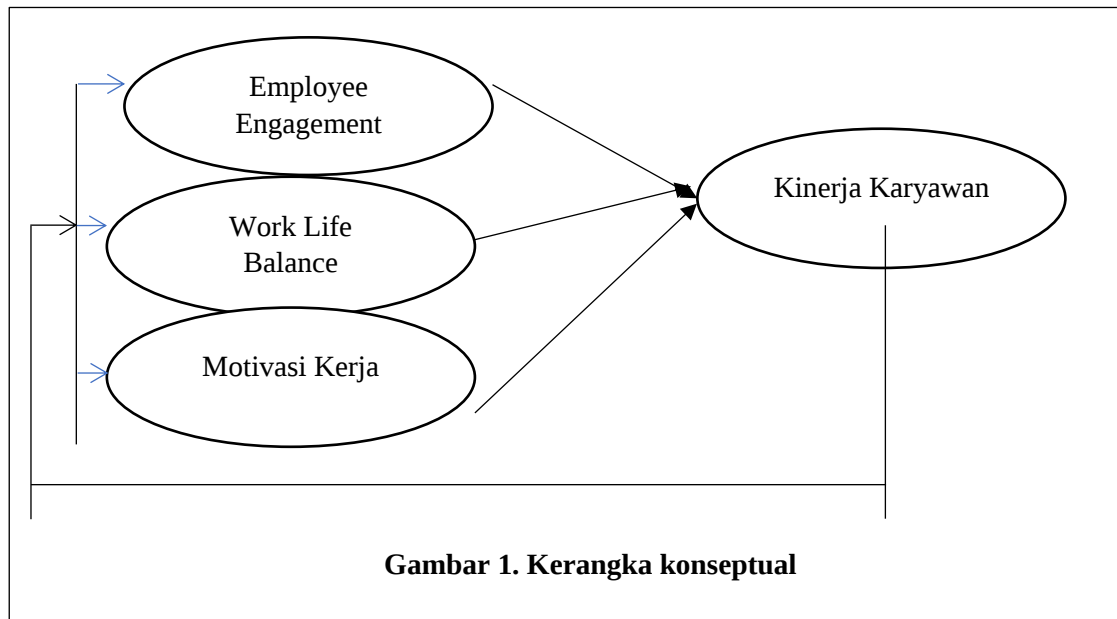
Hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja telah didokumentasikan secara luas dalam literatur. Misalnya, sebuah studi oleh Katili et al., (2021) menekankan bahwa keterlibatan karyawan berfungsi sebagai mediator antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja, yang menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat lebih mungkin berkinerja baik ketika mereka mengalami lingkungan kerja yang mendukung. Demikian pula, Bano et al., (2024) menyoroti bahwa faktor pendorong keterlibatan karyawan, seperti komunikasi yang efektif dan keseimbangan kehidupan kerja, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja organisasi, memperkuat gagasan bahwa karyawan yang terlibat lebih produktif dan berkomitmen terhadap peran mereka. Lebih jauh, penelitian oleh Iddagoda dkk, (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pekerjaan, yang menunjukkan bahwa organisasi harus memprioritaskan strategi keterlibatan untuk meningkatkan hasil kinerja. Indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan tanggungjawab (Robbins & Judge, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis, bersifat deduktif, dan dilandasi teori. Unit analisis dalam penelitian ini berada di level individu, yaitu konsumen. Jenis data bersifat corss-sectional. Data crossectional merupakan jenis data yang menangkap suatu fenomena pada satu titik waktu (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sample* penelitian ini dipilih berdasarkan beberapa kriteria sehingga menggunakan teknik penyampelan bersasaran. Penyampelan bersasaran merupakan teknik pengambilan sample berdasarkan kriteria tertentu.

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah survei. Tujuan dari survei ini adalah untuk memperoleh data yang sebanding di seluruh himpunan bagian dari sampel yang dipilih sehingga persamaan dan perbedaan dapat ditemukan (Sugiyono, 2018). Metode ini digunakan karena penelitian ini mengumpulkan data dan informasi dari sampel melalui tanggapan responden, di mana dari tanggapan responden tersebut akan diketahui deskripsi, situasi, pengetahuan, dan sikap responden (Sugiyono, 2018). Analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut (Sugiyono, 2018).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Employee engagement, work life balance dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama dalam pengujian data dalam penelitian ini adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas, agar didapatkan alat ukur penelitian yang tepat dan konsisten.

Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan
Employee Engagement	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
Work Life Balance	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,001	Valid
	X2.5	0,001	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,000	Valid
	Y1.2	0,000	Valid
	Y1.3	0,000	Valid
	Y1.4	0,006	Valid

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah valid berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen adalah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Instrumen dikatakan reliabel, jika nilai alpha cronbach sama dengan atau di atas 0,7 atau lebih.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Employee Engagement	0.730	Reliabel
Work Life Balance	0.892	Reliabel
Motivasi Kerja	0,791	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.888	Reliabel

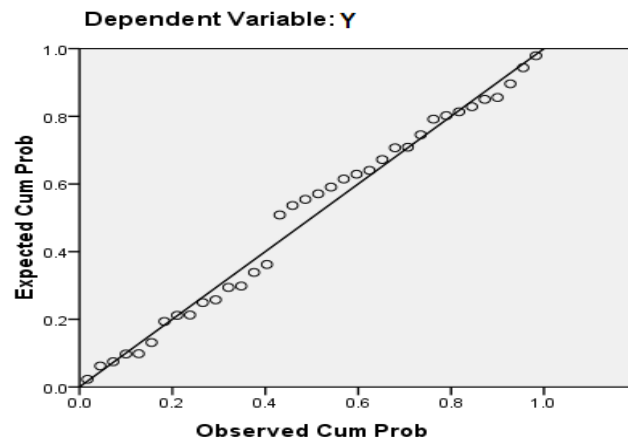
Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai alpha cronbach pada variabel dependen dan independen berada di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliable dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



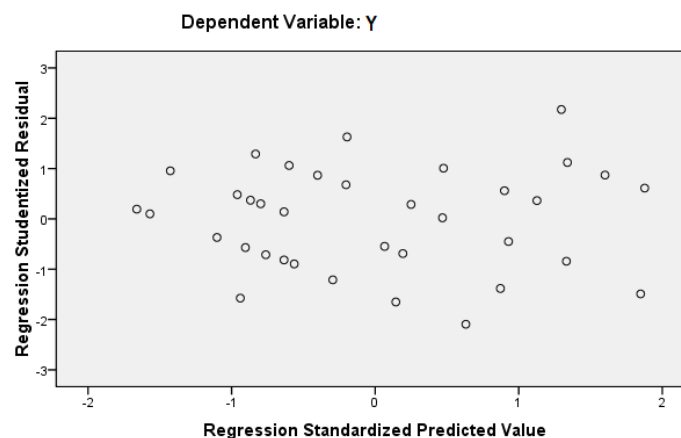
Gambar 2 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data yang digunakan berdistribusi normal dimana titik-titik uji sisa tersebar mengikuti garis diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Uji pendeteksian heteroskedastisitas dapat pula dilakukan dengan metode grafik yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Hasil pengujian menggunakan metode grafik adalah sebagai berikut:

Scatterplot



Gambar 3. scatter plot uji heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya VIF (Variance Inflation Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.413	.694		.485	.877		
	Employee Engagement	.392	.039	.472	5.892	.000	.392	2.920
	Motivasi Kerja	.411	.043	.333	4.964	.000	.423	2.350
	Work Life Balance	.492	.027	.562	6.920	.000	.490	2.892

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.413	.694		.485	.877
	Employee Engagement	.392	.039	.472	5.892	.000
	Work Life Balance	.492	.027	.562	6.920	.000
	Motivasi Kerja	.411	.043	.333	4.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data primer, 2025

Variabel terikat pada regresi ini adalah Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Employee Engagement (X1), Work Life Balance (X2), Motivasi Kerja (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 0,413 + 0,392X_1 + 0,492X_2 + 0,411X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Employee Engagement (X1), Work Life Balance (X2), Motivasi Kerja (X3). secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel employee engagement (X1) memiliki nilai thitung sebesar 5,892 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung > ttabel ($5,892 > 1,982$) atau sig. $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel employee engagement (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Variabel work life balance (X2) memiliki nilai thitung sebesar 6.920 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung > ttabel ($6.920 > 1,982$) atau sig. $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel work life balance (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai thitung sebesar 5.922 dengan signifikansi sebesar 0,002. Karena thitung > ttabel ($5.922 > 1,982$) atau sig. $t < 5\%$ ($0,004 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang terdiri dari Employee Engagement (X1), Work Life Balance (X2), Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3529.942	3	859.920	292.829	.000 ^b
	Residual	2404.249	100	7.129		
	Total	4939.294	97			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3						

Sumber: Data primer, 2024

Dari output pengujian SPSS diatas didapatkan nilai F hitung sebesar $292.289 >$ dari F tabel 2,13 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Employee Engagement (X1), Work Life Balance (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi

Tabel 6. Hasil Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.662	.631	3.829	1.735
a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Work Life Balance, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan table 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R square yaitu 0,662 yang artinya, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi variabel dependent sebesar 66%, selebihnya yaitu 34 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung oleh revidi literatur yang dilakukan oleh peneliti, maka didapat kesimpulan bahwa Employee engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ritel di Rantauprapat. Work Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ritel di Rantauprapat. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ritel di Rantauprapat. Secara bersama-sama variabel independen yang terdiri dari Employee Engagement (X1), Work Life Balance (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bano, A., Khatun, D. A., & Kumar, D. D. (2024). Examining Drivers of Engagement and Employee Engagement in Relation to Organizational Performance- A Study of Banking Sector in Hyderabad City. *Migration Letters*, 21(S3), 1067–1081. <https://doi.org/10.59670/ml.v21is3.6887>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441.
- Br.Sitepu, L. E., & Kamilah, K. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. In *Jurnal Pendidikan Tambusai* (Vol. 5, Issue 3, pp. 8311–8318).
- Calsolaro, V., & Edison, P. (2016). Neuroinflammation in Alzheimer's disease: current evidence and future directions. *Alzheimer's & Dementia*, 12(6), 719–732.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (pp. 147–163). Psychology Press.
- ELDOR, L., & HARPAZ, I. (2016). A process model of employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 213–235. <https://www.jstor.org/stable/26610525>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Iddagoda, A., Hysa, E., Bulińska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green Work-Life Balance and Greenwashing the Construct of Work-Life Balance: Myth and Reality. *Energies*, 14(15), 4556. <https://doi.org/10.3390/en14154556>
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems319>
- Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Empowerment and employee well-being: A mediation analysis study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115822>
- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational

- commitment on work-life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(10), 2243–2263. <https://doi.org/10.1108/ecam-07-2018-0277>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Primadhianto, D., & Irmawati, I. (2022). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Swalayan Boyolali Selama Masa Pandemi Covid-19*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmisyari, R., Mu'jizat, P., & Jusup, S. M. (2022). The Effect of Work Life Balance and Conflict on Work Satisfaction Toward Female Employees. *Devotion: Journal of Community Service*, 3(6), 555–567. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i6.148>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Penerbit Gaya Media*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. In *American Psychologist* (Vol. 55, pp. 68–78). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saputro, R. C., & Verawati, D. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo. *Transekonomika Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 523–534. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.244>
- Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Deepublish.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2), 95. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>
- Tatasari, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt.Lamongan Integrated Shorebase (Lis). *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 689. <https://doi.org/10.30736/jpens.v3i1.134>
- Wijngaards, I., King, O. C., Burger, M. J., & van Exel, J. (2022). Worker Well-Being: What it Is, and how it Should Be Measured. *Applied Research in Quality of Life*, 17(2), 795–832. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09930-w>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work-Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Zeuch, M. (2016). Handbook of human resources management. In *Handbook of Human Resources Management*. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>