

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT UMUM IMELDA PEKERJA
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**FITRI ADAWIYAH
228320185**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)3/7/26

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT UMUM IMELDA PEKERJA
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

FITRI ADAWIYAH
228320185

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)3/7/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : *Pengaruh Work Life Balance and Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan*

Nama : Fitri Adawiyah

NPM : 228320185

Fakultas/Prodi : **E**konomi dan Bisnis/Manajemen


Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pemanding



(Khairunnisak, SM, MM)
Pembimbing



(Wan Rizca Amelia, SE, M.Si)
Pemanding

Mengetahui :



(Prof. Dr. Stanilda Hafni Sahir, SE., M.Si)
Dekan



(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 03 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance and Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Maret 2026



Fitri Adawiyah
228320185

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Adawiyah
NPM : 228320185
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance and Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 12 Maret 2026
Yang menyatakan,



Fitri Adawiyah

RIWAYAT HIDUP

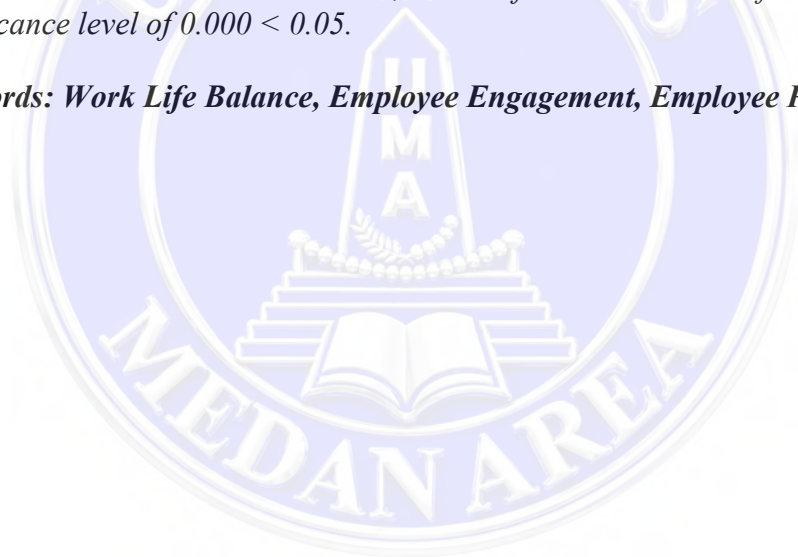


Nama	Fitri Adawiyah
NPM	228320185
Tempat, Tanggal Lahir	Tanjung Tiram, 01 Desember 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Usman
Ibu	Lasmini
Riwayat Pendidikan :	
SMP/MTs	MTs Al-Washliyah, Tanjung Tiram
SMA/SMK/Aliyah	MA Al-Washliyah, Tanjung Tiram
Pengalaman Kerja	–
NO. HP/WA	0852 6247 1348
Email	fitriadawiyah0404@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance at Imelda General Hospital of Indonesian Workers Medan. The research method used in this study is quantitative with an associative approach. The population of employees at Imelda General Hospital of Indonesian Workers Medan in 2026 totaled 312 employees. Using the sample formula, a sample of 76 respondents was obtained. The data analysis technique used multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study show (1) Work Life Balance has a positive and significant effect on employee performance at Imelda General Hospital of Indonesian Workers Medan, as evidenced by a significance value $(0.000) < 0.05$. (2) Employee Engagement has a positive and significant effect on Employee Performance at Imelda General Hospital of Indonesian Workers Medan, as evidenced by a significance value $(0,001) < 0.05$. (3). Work-Life Balance and Employee Engagement simultaneously affect Employee Performance at Imelda General Hospital Indonesian Workers Medan, as seen from the F-value of 181.170 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance and Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi karyawan Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan pada tahun 2026 yang berjumlah 312 orang karyawan. Dengan sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus solvin diperoleh sampel berjumlah 76 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Dengan hasil penelitian (1). *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$. (2). *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,001) < 0,05$. (3). *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, hal ini terlihat dari nilai F-hitung adalah 181.170 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala atas rahmat dan hidayahNya yang selalu menyertai sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh rasa syukur dengan judul penelitian **“Pengaruh *Work Life Balance and Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini yakni untuk melengkapi salah satu gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan doa yang tulus serta motivasi yang tiada putus dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengungkapkan terima kasih teristimewa Kepada Ayahanda Usman dan Ibunda tercinta Lasmini (Almh) yang senantiasa memberikan semangat, pelukan, doa dan kasih sayang. Sosok orang tua yang membuat penulis bangkit dari kata menyerah. Penulis sadar, bahwa setiap kata dalam skripsi ini adalah buah kerja keras dan doa orang tua. Skripsi ini adalah persembahan untuk mu dari putri sulungmu yang saat ini sudah tumbuh dewasa

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., Selaku Rektor Universitas

Medan Area.

2. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., Selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Khairunnisak, SM, MM Selaku Dosen Pembimbing penulisan skripsi ini yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, memberikan semangat dan meluangkan waktunya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si, Selaku Dosen Pembanding penulisan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Hery Syahrial SE, M.Si, Selaku Dosen Ketua yang telah memberikan arahan.
8. Ibu Ida Royani, SE, M.Si. selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staf/karyawan Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan yang membantu penulis dalam penyusunan skripsi pada penelitian ini.
10. Kepada kakakku Febrina serta abangku Heri dan Joko yang selalu mendul dan selalu membantu saya dalam hal apapun.
11. Kepada teman-teman seperjuangan Rizka dan Tri yang telah saling mendukung

dan memberi semangat selama proses penyusunan skripsi ini.

12. Untuk diri saya Fitri Adawiyah yang telah menjalani hari-hari panjang penuh tantangan antara bekerja dan menempuh pendidikan, ditengah tuntutan pekerjaan yang melelahkan jadwal padat serta waktu istirahat yang sering harus dikorbankan, saya tetap memilih untuk bertahan dan terus melangkah. menyusun skripsi ini bukan hanya tentang menyelesaikan kewajiban akademik tetapi juga tentang bagaimana saya belajar mengatur waktu, mengendalikan rasa lelah dan membangun keyakinan bahwa segala perjuangan memiliki hasil.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan - perbaikan kedepan. Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat. Wassalam.

Medan, 12 Maret 2026
Penulis



Fitri Adawiyah
NPM. 228320185

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Pertanyaan Penelitian	13
1.4. Tujuan Penelitian	14
1.5. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. Kinerja Karyawan.....	16
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.1.3. Dimensi Kinerja Karyawan.....	20
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.2. <i>Work Life Balance</i>	22
2.2.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	23
2.2.2. Manfaat <i>Work Life Balance</i>	24
2.2.3. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	25
2.2.4. Indikator <i>Work Life Balance</i>	25
2.3. <i>Employee Engagement</i>	25
2.3.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	26
2.3.2. Aspek- Aspek <i>Employee Engagement</i>	27
2.3.3. Dimensi <i>Employee Engagement</i>	28
2.3.4. Indikator <i>Employee Engagement</i>	29
2.4. Penelitian Terdahulu	31
2.5. Pengaruh Antar Variabel.....	31
2.5.1. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.5.2. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.5.3. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.6. Kerangka Konseptual.....	34
2.7. Hipotesis.....	35

BAB III	METODE PENELITIAN.....	36
3.1.	Desain Penelitian.....	36
3.2.	Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2.1.	Jenis Penelitian	36
3.2.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3.	Definisi Operasional.....	37
3.4.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.4.1.	Populasi.....	38
3.4.2.	Sampel.....	39
3.5.	Jenis dan Sumber Data	40
3.5.1.	Data primer.....	40
3.5.2.	Data Sekunder.....	41
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7.	Metode Analisis Data.....	42
3.7.1.	Uji Validitas	42
3.7.2.	Uji Reliabilitas	44
3.8.	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8.1.	Uji Normalitas.....	45
3.8.2.	Uji Multikolineritas.....	47
3.8.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.8.4.	Analisis Regresi Berganda.....	48
3.9.	Uji Hipotesis	48
3.9.1.	Uji Secara Parsial (Uji t).....	48
3.9.2.	Uji Secara Simultan (Uji F).....	49
3.9.3.	Koefisien Determinasi (R^2).....	50
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1.	Sejarah Singkat dan Bidang Usaha Perusahaan.....	51
4.1.2.	Misi Rumah Sakit Umum Imelda Medan	52
4.1.3.	Visi Rumah Sakit Umum Imelda Medan.....	52
4.1.4.	Logo Rumah Sakit Umum Imelda Medan.....	52
4.2.	Analisis Deskriptif Responden.....	54
4.2.1.	Skala Pengukuran Mean Analisis Deskriptif.....	54
4.2.2.	Analisis Karakteristik Responden.....	55
4.2.3.	Frekuensi Jawaban Responden.....	55
4.2.4.	Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	70
4.2.5.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.2.6.	Pengujian Hipotesis.....	75
4.3.	Pembahasan.....	77
4.3.1.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.3.2.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
4.3.3.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	91



DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Rata –Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023 dan 2024..	8
Tabel 1.2	Data Pra-Survey Kinerja Karyawan	9
Tabel 1.3	Data Pra-Survey <i>Work Life Balance</i>	10
Tabel 1.4	Data Pra-Survey <i>Employee Engagement</i>	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	37
Tabel 3.2	Definisi Operasional	38
Tabel 3.3	Populasi Penelitian.....	39
Tabel 3.4	Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 3.5	Uji Validitas 30 Responden	43
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas 30 Responden.....	45
Tabel 4.1	Instrumen Skala <i>Mean</i>	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.	55
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Divisi.....	57
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel <i>Work Life Balance</i>	58
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel <i>Employee Engagement</i>	61
Tabel 4.8	Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.9	Uji Kolmogorov-Smirnov.....	72
Tabel 4.10	Uji Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF.....	72
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 4.12	Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	75
Tabel 4.13	Uji Signifikansi Secara Serentak (Uji F).....	76
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1	Logo RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan.....	53
Gambar 4.2	Uji Normalitas dengan Histogram	70
Gambar 4.3	Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot.....	71
Gambar 4.4	Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	74



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuisioner Penelitian	91
Lampiran 2	Tabulasi Data	95
Lampiran 3	Hasil Olah Data	101
Lampiran 4	Surat Izin Riset	104
Lampiran 5	Surat selesai Riset	105



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi menjadi elemen paling strategis yang harus dimiliki oleh manajemen, peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan atau instansi pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan.

Sumber daya manusia menjadi asset yang sangat vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Untuk meningkatkan mutu karyawan maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan karyawan dan menjamin agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) yang efektif diperlukan karyawan yang tepat, termasuk karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dibidangnya (Setyawan, C. A., Nurhidayah, & Bastomi, M., 2023). Pengendalian

sumber daya manusia yang efektif dan benar nantinya akan menghasilkan suatu kinerja yang optimal dari perusahaan, baik dalam hal pemasukan maupun dalam hal pengeluaran (Kustya, N. D., & Nugraheni, R , 2020).

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi faktor penentu yang membuat organisasi tetap efektif dan konsisten adalah kinerja sumber daya manusia sehingga perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya karena peran dan kemampuan sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama atas keberhasilan dan kelancaraan perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaan. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja pada akhir pekan karyawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum dengan lingkungan masyarakat dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan lancar.

Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan yang wajib dikuasi oleh setiap karyawan supaya dapat mengemban tugas serta tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan (Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D, 2022). Kinerja yaitu sebuah hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang

diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Muhammad & Muchlis, 2023). Kinerja karyawan ini memiliki dampak langsung terhadap kegiatan di suatu perusahaan. Kinerja tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dan probabilitas perusahaan. Apabila kinerja karyawan yang tinggi dapat dipertahankan, maka produktivitas perusahaan akan terus mengalami peningkatan (Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N, 2022).

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi memiliki keterikatan yang erat dengan pencapaian tujuan perusahaan serta pemenuhan harapan para pemangku kepentingan. Oleh sebab itu, keberlangsungan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya (Bale and Pilay, 2021).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah seperti *work life balance*. Usaha untuk meningkatkan hasil kinerja dengan cara memperhatikan permasalahan mengenai keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Peran yang dijalani dalam kehidupan pribadi dan profesional dapat saling mempengaruhi, baik secara negatif maupun positif. *Interference* atau gangguan dapat muncul ketika tuntutan dari satu peran mengganggu yang lainnya, sedangkan *enhancement* atau peningkatan terjadi ketika pengalaman positif dari satu peran dapat memperkaya dan mendukung peran lainnya. Oleh karena itu, mengelola *work life balance* dengan baik menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas secara keseluruhan.

Istilah *work life balance* menggambarkan tingkat kemampuan inividu menjaga keseimbangan hidupnya, khususnya antara kehidupan kerja dengan

kehidupan pribadinya. Keseimbangan dalam bekerja adalah suatu faktor penting yang dapat digunakan untuk peningkatan kinerja karyawan (Indirasari, I., & Mardiana, S, 2022).

Work Life Balance (WLB) menunjukkan kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Maka *work life balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang menjalankan *work life balance* yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi.

Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung kegiatannya. Istilah *balance* atau seimbang menunjukkan adanya tujuan untuk menyeimbangkan partisipasi individu pada pekerjaan maupun aktivitas non-pekerjaan lainnya. Adanya konsep *work life balance* didasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting.

Banyak faktor yang mempengaruhi *work life balance*, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang berhubungan diantaranya persepsi individu mengenai dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir dan iklim organisasi. *Work life balance* memiliki sistem enam jam bekerja terbagi dalam empat *shift* yang menggantikan sistem kerja tradisional yaitu

sistem delapan jam kerja, agar para pegawainya memiliki waktu lebih untuk dihabiskan bersama keluarga. Keseimbangan lebih dari sekedar membagi waktu diantara bagian-bagian hidup kita, keberhasilan atau kegagalan dalam hidup akan berdampak secara alamiah pada kualitas dari sisi-sisi lain kehidupan misalnya stres di rumah sering menuliri kehidupan kerja dan berdampak pada kemampuan dalam pekerjaan. (Bale, S. and Pillay, A, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji terlebih dahulu, seperti penelitian (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) mengatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian (Herlambang, H. C., & Murnininsih, R, 2020) menjelaskan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu sikap kerja selain *work life balance* yang memberikan kontribusi terbaik untuk peningkatan kinerja karyawan adalah *Employee Engagement* (keterikatan karyawan). *Employee Engagement* dapat dijadikan sebagai ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal (fisik, kognitif, dan emosional) dan peran diri secara utuh. Dimensi fisik, kognitif, dan emosional menjadi energi yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, sedangkan peran diri tergambar melalui kondisi psikologis. Dimensi fisik, kognitif, dan emosional diungkapkan melalui ekspresi diri menunjukkan identitas, pemikiran, dan perasaan sesungguhnya dalam meningkatkan kinerja.

Employee Engagement juga termasuk dalam faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. *Employee Engagement* sangat penting

dan harus dimiliki setiap karyawan, sebagai suatu kondisi dimana mencerminkan bahwa mereka mempunyai semangat, fokus dalam bekerja, dan dedikasi yang baik dalam bekerja (Muhammad & Muchlis, 2023).

Karyawan yang terikat secara penuh akan mengekspresikan diri mereka secara total dalam pekerjaan. Hal ini berarti mereka tidak hanya menjalankan tugas secara mekanis, tetapi juga terlibat secara emosional dan aktif dalam peran mereka di organisasi. *Employee engagement* yang kuat ini dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi (Lencho, F.A, 2020).

Memiliki efek positif yang dapat meningkatkan kinerja dan profitabilitas, *employee engagement* menjadi hal yang penting dan diperhatikan oleh organisasi karena berkaitan erat dengan produktivitas dan kinerja dalam bekerja. *Engagement* sebagai pernyataan pikiran yang positif atau keadaan motivasional positif dan pemenuhan yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman menyenangkan bagi para pegawai. Karyawan yang terlibat akan mengekspresikan diri secara penuh saat bekerja dan menjalankan perannya dalam organisasi. Seorang karyawan memiliki tingkat keterikatan yang tinggi terhadap organisasi dan dapat bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian pekerjaan organisasi melalui kerjasama antara karyawan individu dan manajemen (Mulang, 2022).

Penelitian tentang *employee engagement* terhadap kinerja karyawan telah diteliti para peneliti sebelumnya, seperti (Ruhayat, I., Meria, L., & Julianingsih, D, 2022) mengatakan *employee engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya (Natakusumah, Hidayatullah, Windhyastiti,

& Sudibyo, 2022) mengatakan *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu (Emerald, 2020) *To make a good commitment with an organization, it is essential for the firm to promote a work life balance policies which are compulsory to improve the interest of the governing body* (Untuk membuat komitmen yang baik terhadap suatu organisasi, penting bagi perusahaan untuk mempromosikan kebijakan keseimbangan kehidupan dan kerja yang wajib untuk meningkatkan kepentingan badan pengurus).

Employee engagement menjadi salah satu isu hangat dalam kajian terkait sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Saks, karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan ketika mereka memiliki hubungan baik dengannya. Studi menunjukkan bahwa adanya keterlibatan karyawan dengan organisasi (Huda, N., & Firdaus, M. F, 2020). *Employee engagement* karyawan yang rendah akan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan, adanya tekanan dalam pekerjaan tentu akan berdampak pada hasil pengerjaan tugas atau pekerjaan tersebut, karena karyawan merasakan tugas atau pekerjaannya sebagai beban kerja yang harus diselesaikan.

Employee engagement merujuk pada kondisi mental dan emosional positif yang dialami karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Ini mencakup motivasi yang tinggi dan perasaan puas saat menjalani pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi cenderung merasakan keterhubungan yang mendalam dengan tugas dan tanggung jawab mereka, yang berkontribusi pada pengalaman kerja yang lebih menyenangkan.

Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan merupakan rumah sakit swasta yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya untuk mendukung peningkatan pengembangan usaha rumah sakit. Berdasarkan data sekunder kepegawaian RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan, menggunakan IKI (Indikator Kinerja Individu) dalam melakukan penilaian karyawan yang meliputi perilaku kerja, kinerja pelayanan, mutu pelayanan dan kinerja sebagai unit alat ukur penilaian kinerja karyawan. Dapat diketahui pada tahun 2023 dan 2024 kinerja karyawan belum maksimal, karena masih banyak karyawan yang mendapatkan nilai cukup dan nilai kurang. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Rata –Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023 dan 2024.

BAGIAN	2023	2024	PENILAIAN
Komite Medis	91,18	79,86	Baik
Pelayanan Medis	76,04	67,95	Cukup
Administrasi dan Keuangan	71,09	63,09	Cukup
Sumber Daya Manusia	82,03	69,87	Cukup
Akuntansi dan Keuangan	90,14	77,90	Baik
Rata-Rata	82,09	71,73	Baik

Sumber : Data Sekunder di RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan (2026)

Keterangan :

Buruk = 60-70

Cukup = 71-80

Baik = 81-90

Baik Sekali = 91-10

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami

perubahan dari tahun 2023 sampai tahun 2024, dimana kinerja karyawan di tahun 2023 rata-rata sebesar 82,09 dalam kategori baik namun pada tahun 2024 mengalami penurunan rata-rata kinerja karyawan menjadi sebesar 71,73 dalam kategori cukup baik. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, terdapat ketidakstabilan pada kinerja karyawan pada RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan yang mana fluktuasi penilaian kinerja karyawan tidak mengalami kenaikan secara stabil tetapi ada juga yang mengalami penurunan, sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan belum maksimal. Dalam penelitian ini terjadi fakta dimana masih adanya karyawan yang terlambat.

Tabel 1.2
Data Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	%	Tidak	%
Kinerja Karyawan					
1	Saya selalu tepat waktu melaporkan laporan hasil kerja kepada atasan	11	36,67	19	63,33
2	Saya selalu memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan	14	46,67	16	53,33

Sumber : Data Diolah di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan (2026)

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait dengan kinerja karyawan RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan, seperti diketahui karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengadakan evaluasi serta meningkatkan kinerja karyawan agar dapat lebih optimal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah seperti *work life balance*. Dimana hasil wawancara dengan beberapa karyawan

(perawat) terlihat adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja, dimana mengeluhkan terlalu banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja, mereka juga menginginkan membagi-bagi waktunya bersama keluarga ataupun *quality time* untuk mengurus diri sendiri. Adanya waktu untuk berlibur mereka anggap tidak cukup memenuhi tanggung jawabnya sebagai orangtua, istri ataupun suami.

Work life balance yang tidak terpenuhi berdampak menurunkan produktivitas karyawan. Terlalu lama bekerja dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan, dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering berbuat kesalahan. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan membuat penyelesaian tugas membutuhkan waktu yang lebih lama, akhirnya menurunkan kinerja karyawan dan menghambat jalannya organisasi.

Tabel 1.3
Data Pra-Survey *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	%	Tidak	%
<i>Work Life Balance</i>					
1	Tuntutan pekerjaan saya tidak mengganggu kehidupan sehari-hari saya	9	30	21	70
2	Semua rekan kerja saya membantu saya jika saya kesulitan mengerjakan pekerjaan	11	36,67	19	63,33

Sumber : Data Diolah di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan (2026)

Berdasarkan tabel pra survey di atas, dari kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 30 orang dapat dilihat bahwa *work life balance* secara keseluruhan belum sesuai harapan karyawan, dilihat dari jawaban responden menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan ternyata mengganggu kehidupan sehari-hari karyawan serta rekan kerja kurang membantu dalam mengerjakan pekerjaan sehingga data pra survey menunjukkan hasil survey *work life balance* belum

memenuhi harapan karyawan. Berdasarkan hasil pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan *work life balance* karyawan masih belum memenuhi harapan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah seperti *employee engagement*. Permasalahan yang juga terjadi pada *employee engagement* menunjukkan adanya keterikatan kerja yang cukup tinggi dengan beban kerja yang banyak, dengan kompensasi yang didapatkan oleh mereka dianggap tidak sesuai dengan kinerja dan waktu yang mereka habiskan di rumah sakit. Selain itu masih terjadi ketidakhadiran karyawan dalam tugas-tugas yang seharusnya mereka selesaikan, dimana karyawan kurang memiliki kesadaran atas pekerjaan, ditandai dengan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Karyawan juga tidak aktif dan tidak memiliki ide kreatif yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini sebisa mungkin dihindari karena dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

Tabel 1.4
Data Pra-Survey *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Hasil			
		Ya	%	Tidak	%
<i>Employee Engagement</i>					
1	Saya merasa antusias ketika dipercaya menyelesaikan tugas baru	12	40	18	60
2	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	10	33,33	20	66,67

Sumber : Data Diolah di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan (2026)

Berdasarkan tabel pra survey di atas, dari kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 30 orang dapat dilihat bahwa *employee engagement* secara keseluruhan belum sesuai harapan karyawan, dilihat dari jawaban responden yang

menunjukkan bahwa karyawan kurang antusias ketika dipercaya menyelesaikan tugas baru serta karyawan tidak bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu. Berdasarkan hasil pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan *employee engagement* karyawan masih belum memenuhi harapan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu para karyawan juga mengharapkan adanya perbaikan manajemen waktu dari pihak rumah sakit agar mereka bisa lebih menikmati aktivitas sebagai perawat dan kehidupan yang lebih sejahtera. Bagi wanita karir terkhusus ditempat yang menjadi sumber penelitian saya yang kebetulan yang menjadi perawatnya banyak yang berjenis kelamin wanita bagi mereka bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah akan tetapi sebagai sarana yang bisa menghubungkan mereka dengan berbagai relasi dalam kehidupan sehari-hari seperti bertambahnya teman, menaikkan tingkat popularitas, tidak dianggap remeh dan masih banyak hal lainnya yang bisa menguntungkan kehidupan pribadi maupun ditempat kerja. Untuk itu perusahaan ataupun organisasi harus lebih memperhatikan hal-hal penting dalam menjaga hubungan yang berkaitan antara perusahaan atau karyawan, misalnya dengan melalui pemberian waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan menyesuaikan keterikatan mereka saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka permasalahan dapat ditetapkan rumusan masalah yaitu masih kurangnya *work life balance* karyawan dimana karyawan terlalu banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja sehingga tidak seimbang dalam membagi-bagi waktunya bersama keluarga, serta adanya *employee engagement* yang cukup tinggi sehingga menurunkan kinerja karyawan dan masih kurang maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari *work life balance* dan *employee engagement* karyawan.

Selain itu berdasarkan rata-rata kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia yang meliputi perilaku kerja, Kinerja pelayanan, mutu pelayanan sebagai alat ukurnya juga diketahui bahwa kinerja karyawan belum maksimal, karena masi banyak karyawan yang mendapatkan nilai cukup dan kurang.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan?
3. Apakah *work life balance* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Melatih kemampuan analisis dan meningkatkan pengetahuan terhadap kondisi permasalahan yang ada disekitar lingkungan kerja terkait dengan *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan kemudian manfaat selanjutnya bagi penulis adalah menghasilkan bahan skripsi untuk tugas akhir mahasiswa dan menambah wawasan penulis tentang sumber daya manusia serta nantinya bisa diterapkan didunia kerja.
2. Bagi Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan
Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu pihak manajemen Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan dalam mempertimbangkan upaya peningkatan faktor yang mempengaruhi *work life balance* dan

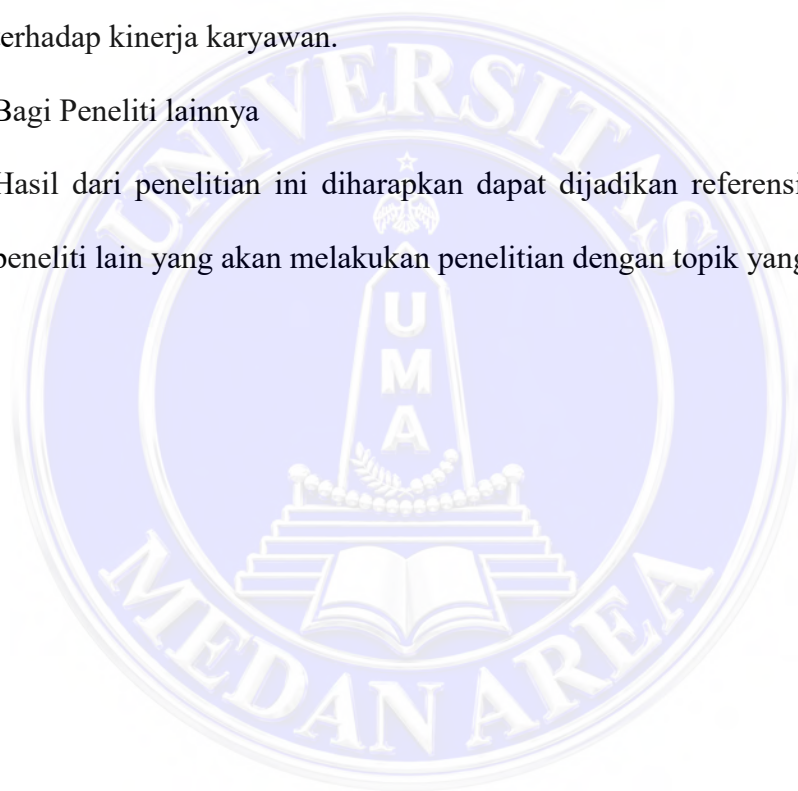
employee engagement terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

3. Bagi Pihak Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi sebagai data sekunder dan sebagai bahan pemikiran tentang peran dan fungsi Sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti lainnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada umumnya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Itu berarti keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi sebagian besar oleh kinerja karyawannya. Sebab, pada intinya karyawanlah yang akan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Jika karyawan tidak memanfaatkan potensi sumber daya yang dimilikinya dan sumber daya perusahaan secara optimal, maka kinerja karyawan juga tidak optimal dan tujuan perusahaan juga tidak tercapai. Menurut Surohmat & Istiyani (2022) bahwa “kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai kewajibannya guna untuk dapat mencapai visi, misi serta tujuan dari perusahaan”.

Menurut Wahyuni & Paramitha (2021) bahwa “kinerja karyawan merujuk pada perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu, sebagai suatu hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu organisasi”. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian

tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Setiap karyawan secara individu atau kelompok dituntut untuk menghasilkan kinerja maksimal sesuai target yang dibebankan. Kemampuan bersaing dan bahkan untuk berkembang akan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Pekerja bisnis tidak dapat dimanfaatkan jika kinerja karyawan tidak mendukung. Tentu kinerja karyawan tidak sama, akan selalu bertingkat sesuai dengan tingkat jabatan dan fungsinya. Tuntutan kinerja karyawan biasa tentu tidak sama dengan karyawan yang berposisi sebagai pimpinan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Karyawan sebagai manusia tentu memiliki berbagai perbedaan

dibanding dengan sumber daya lain yang ada di perusahaan seperti mesin, uang atau bahan baku. Karyawan memiliki perasaan, keinginan, kebutuhan, pendidikan, keterampilan, sikap, motivasi yang berbeda satu sama lain dan tidak dimiliki oleh sumber daya lain. Fakta ini menunjukkan, cara dan kemampuan setiap individu untuk menghasilkan kinerja tidak sama, banyak faktor yang mempengaruhinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Kharisma & Rosia (2022) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
2. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap

secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2.1.3. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan merujuk pada berbagai aspek yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja seorang karyawan. Beberapa dimensi yang umum diidentifikasi antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dimensi-dimensi ini membantu organisasi untuk memahami kinerja karyawan secara komprehensif dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Ada enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja karyawan menurut Setyawan, C. A., Nurhidayah, & Bastomi, M. (2023) antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas

Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal dalam memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam dolar atau rupiah, jumlah unit kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang produksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya

Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya, manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

e. Dampak interpersonal/kontekstual kinerja

Seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga-diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

f. Kebutuhan untuk *supervise*

Seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Viona & Begawati (2023) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap

kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas . Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan melakukan pekerjaannya sendiri, mereka tidak perlu diawasi dan dapat melakukan tugas mereka sendiri tanpa meminta bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain.

4. Efektifitas

Efektifitas didefinisikan sebagai tingkat penggunaan sumber daya

organisasi, termasuk tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku, dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit. Ini berarti bahwa sumber daya manusia, serta sumber daya teknologi, modal, informasi, dan bahan baku yang ada di organisasi, harus dimaksimalkan dalam penggunaan.

2.2. *Work Life Balance*

2.2.1. *Pengertian Work Life Balance*

Dalam bekerja seorang karyawan harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-setelah bekerja. Menurut Septian & Frianto (2023) istilah *work life balance* menggambarkan tingkat kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan hidupnya, khususnya antara pekerjaan dengan kehidupan individu. Sementara itu menurut Suwandi (2023) *work life balance* merupakan keselarasan dalam kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan seimbang pada karyawan.

Selain itu menurut Natakusumah, dkk (2022) bahwa *work life balance* menunjukkan keselarasan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan dimana setiap individu menyeimbangkan antara kewajiban pekerjaan dan kewajiban dalam keluarga atau dalam kehidupan nyata. Keseimbangan yang baik dari seorang karyawan dapat mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, mengurangi stres, kelelahan, dan tentunya hal ini akan berpengaruh pada hasil kinerja para karyawan tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui *work life balance* menunjukkan keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan

pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

Work life balance menjadi suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. *Work life balance* menunjukkan sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

2.2.2. Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat yang akan dihasilkan instansi dengan adanya penerapan *worklife balance*, menurut Suwandi (2023) diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
2. Pegawai lebih produktif.
3. Adanya loyalitas dan komitmen pegawai.
4. Berkurangnya *turnover* pegawai.

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work life balance* menurut Natakusumah, dkk (2022) adalah sebagai berikut:

1. Pegawai merasakan kepuasan kerja.
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*).

3. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*.
4. Berkurangnya tingkat stres kerja.
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.2.3. Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Septian, & Frianto (2023) terdapat empat dimensi *work life balance*, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya *work life balance* yang dimiliki seseorang. Contoh, yaitu dengan bekerja mampu membuat orang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference Work* (PLIW). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauhmana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Contohnya, jika seseorang mengalami permasalahan di dalam kehidupannya maka akan memberikan efek negatif atau mengganggu kinerja saat bekerja.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup pekerjaan. Contohnya, apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadi maka suasana hati dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Dimensi ini mengungkapkan

sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Contoh, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memafaatkannya pada kehidupan sehari-hari.

2.2.4. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Ganapathi (2020) ada beberapa indikator yang digunakan mengukur *work life balance* yaitu:

1. Keseimbangan waktu

Ini terkait dengan berapa banyak waktu yang digunakan setiap individu, baik untuk pekerjaan maupun untuk aktivitas sehari-hari.

2. Keseimbangan keterlibatan

Ini mengacu pada kuantitas atau tingkat dari kontribusi dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan serta aktivitas diluar pekerjaan.

3. Keseimbangan kepuasan

Ini merujuk pada suatu besarnya tingkat kepuasan individu terhadap peran bekerja dan aktivitas diluar pekerjaan.

2.3. *Employee Engagement*

2.3.1. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Wibowo Fransisca (2021) bahwa *Employee Engagement* (keterikatan kerja) merupakan sikap karyawan yang menggambarkan semangat dan dedikasi dalam peran pekerjaannya. Sementara itu menurut Muhammad & Muchlis (2023) bahwa *employee engagement* dapat terlihat dari diri seseorang yang memiliki semangat, fokus, dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Attamimi et al. (2022) mendefinisikan *employee engagement*

didefinisikan sebagai komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja, yang ditunjang dengan pengabdian fisik dan mental, serta semangat dan konsentrasi dalam melaksanakan tugas.

Employee engagement dapat berdampak positif bagi seseorang dan juga perusahaan. Karyawan yang mempunyai keterikatan memiliki beberapa manfaat, yaitu mereka lebih senang dan antusias, peningkatan kesehatan fisik maupun mental dan kemampuan menyalurkan keterikatan kepada karyawan lain untuk membangun hubungan interpersonal yang baik dan dapat meningkatkan kinerja kelompok.

2.3.2. Aspek-Aspek *Employee Engagement*

Adapun 3 aspek yang menjadi komponen utama dalam *Employee Engagement* diantaranya :

1. *Cognitive Engagement*

Cognitive engagement merujuk pada investasi intelektual dan perhatian yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup fokus, konsentrasi, dan intensitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat kognitif yang tinggi lebih mampu memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

2. *Affective Engagement (Emotional Engagement)*

Hubungan Emosional, *Affective engagement* atau *emotional engagement* merujuk pada hubungan emosional yang kuat antara karyawan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat secara emosional merasa bangga, antusias, dan memiliki perasaan yang mendalam terhadap pekerjaan

mereka. Mereka juga merasa memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi dan tujuan yang diusungnya.

3. *Behavioral Engagement*

Behavioral engagement merujuk pada tingkat usaha dan inisiatif yang diberikan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat secara behaviorally menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi, berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat atas pekerjaan mereka. Mereka juga lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Dengan tiga komponen ini, organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan yang positif dan produktif (Viona & Begawati, 2023).

2.3.3. Dimensi *Employee Engagement*

Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga menurut Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020), yaitu:

1. Aspek Kognitif

Aspek ini menggambarkan aspek pikiran yang intinya adalah evaluasi logis terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini meliputi proses kognitif pegawai, seperti belief mengenai produk dan jasa dari organisasi dan persepsi apakah organisasi dapat membuat performa pegawai menjadi baik. Selama bekerja pegawai yang *engaged* akan fokus pada pekerjaannya dan menuangkan segala pikiran, kreativitas, dan nilai pekerjaan yang mereka lakukan. Aspek kognitif ini hampir sama dengan konsep absorption yang

ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

2. Aspek Fisik

Menyatakan niat (*intention*) seberapa jauh keinginan untuk berbuat bagi organisasi. Dan dari sisi perilaku apakah tindakan nyata yang menunjukkan dukungan terhadap organisasi. Aspek ini meliputi energi yang dikerahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang engaged akan berusaha ekstra agar perilaku yang mereka timbulkan dapat memberi kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Aspek ini sama dengan konsep vigor yaitu ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dipekerjaan, dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

3. Aspek Emosi

Aspek ini meliputi perasaan positif pegawai terhadap organisasi, sikap empati kepada orang lain, menikmati dan percaya akan yang dikerjakan serta merasa bangga karena melakukannya. Aspek emosi ini hampir sama dengan dedication yang ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

2.3.4. Indikator *Employee Engagement*

Beberapa indikator untuk mengukur *employee engagement* ditunjukkan oleh Wibowo Fransisca (2021) sebagai berikut:

1. Semangat (*Vigor*)

Yaitu karakter karyawan ditandai dengan tingginya energi dan daya tahan, kemampuan mencoba hal baru, dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dalam bekerja.

2. Pengabdian (*Dedication*)

Yaitu kepribadian seorang karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaannya disertai dengan perasaan yang senang dan semangat dalam pekerjaannya, terinspirasi, memiliki inisiatif, dan menyukai tantangan dalam pekerjaannya.

3. Penyerapan (*Absortption*)

Yaitu kepribadian seseorang yang memiliki totalitas diri dengan memusatkan perhatian pada pekerjaan, membuat dirinya gembira dalam bekerja, yang akhirnya membuat waktu dihabiskan untuk bekerja berlalu dengan cepat

2.4. Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono (2022), penelitian terdahulu adalah studi atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan, rujukan, dan pembandingan untuk penelitian baru, serta dapat memberikan gambaran awal mengenai permasalahan penelitian tersebut. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No Judul/ Peneliti/ Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Tunggal (Lukmiati et al., 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Life Balance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> WLB - KK = positif dan signifikan
2. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Bustomi et al., 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Life Balance</i> <i>Employee Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> WLB - KK = positif dan signifikan EE - KK = positif dan signifikan
3. Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Altimara Syariah Cabang Samarinda (Frilia Yuwana Irwandi dan Sanjaya, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Life Balance</i> <i>Employee Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> WLB - KK = positif dan signifikan EE - KK = positif dan signifikan
4. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jakarta Pondok Indah (Indri Indirasari dan Sri Mardiana, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Life Balance</i> <i>Employee Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> WLB - KK = positif dan signifikan EE - KK = positif dan signifikan
5. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Milenial di Gading Serpong (Jizra Dilano, Ririsma Sihombing, Gurpreet Dhillon, Bhily, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Life Balance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> WLB - KK = positif dan signifikan
6. Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Life Balance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> WLB - KK = positif dan signifikan
7. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Di Kudus Minatani Lamongan (Dina, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Life Balance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> WLB - KK = positif dan signifikan
8. Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan (Rohana Manalu et al., 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> WLB - KK = positif dan signifikan

No Judul/ Peneliti/ Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
9. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Irwandi & Sanjaya, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> • <i>Employee Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • WLB - KK = positif dan signifikan • EE - KK = positif dan signifikan
10. Pengaruh <i>Work Life Balance, Quality Work Life</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Janti (Setyawan, C. A., Nurhidayah, & Bastomi, M, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> • <i>Quality Work Life</i> • <i>Employee Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • WLB - KK = positif dan signifikan • QWL - KK = positif dan signifikan • EE - KK = positif dan signifikan
11. <i>The Influence of Employee Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study</i> (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • EA - KK = positif dan signifikan
12. <i>The Influence of Work life balance and Employee Engagement on Employee Performance, On Performance Of Nurses In Syekh Yusuf Regional Hospital Of Gowa Regency</i> (Nas, A. R., Irwandy, & Suriah, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> • <i>Employee Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee Performance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • WLB - KK = positif dan signifikan • EE - KK = positif dan signifikan
13. <i>A thesis submitted to st. Mary's university, school ofgraduate studies, in partial fulfillment of the requirementsfor the degree of master of arts in business administration</i> (Feyisa Abashemo Lencho, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> • <i>Employee Engagement</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • WLB - KK = positif dan signifikan • EE - KK = positif dan signifikan

2.5. Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance menunjukkan keseimbangan kehidupan individu yang berhubungan dengan pekerjaannya dan kehidupan sehari-hari. Diasumsikan bahwa

work life balance memiliki hubungan yang positif dengan kinerja, jika seseorang memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi, berakibat hasil kinerja karyawan meningkat (Nurshoimah et al., 2023). Berdasarkan teori konflik, konflik kehidupan kerja adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain.

Work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika keselarasan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja, hal ini dapat mengindikasikan bahwa dengan penerapan *work life balance* maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan mengalami stres jika kehidupan pribadi dan pekerjaannya tidak seimbang, yang berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, karyawan yang menerapkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, cenderung lebih fokus dalam melaksanakan tugas, yang berakibat pada peningkatan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Kurniasari & Bahjahtullah (2022) dan Simarmata (2023) menerangkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Employee Engagement menggambarkan pegawai yang terlibat dapat membantu organisasi mencapai misinya, menjalankan strateginya dan menghasilkan bisnis yang penting. Sedangkan menurut Yudiani (2017) *Employee Engagement* menunjukkan sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan

efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan meningkatnya *employee engagement* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan, karena jika para karyawan merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut semakin hari akan semakin baik dan meningkat. Menurut Ranihusna et al. (2022) karyawan yang berhasil membangun keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka demi kepentingan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori atribusi internal bahwa penyebab perilaku individu berasal dari diri sendiri. Ketika, seorang karyawan yang mempunyai keterikatan kerja tinggi dapat membuat perusahaan menjadi lebih sehat dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Pernyataan ini didukung Kholifah et al. (2022) dan Ruhiyat et al. (2022) yang hasilnya menunjukkan keterikatan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.3. Pengaruh *Work life balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaan. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja pada akhir pekan karyawan dapat

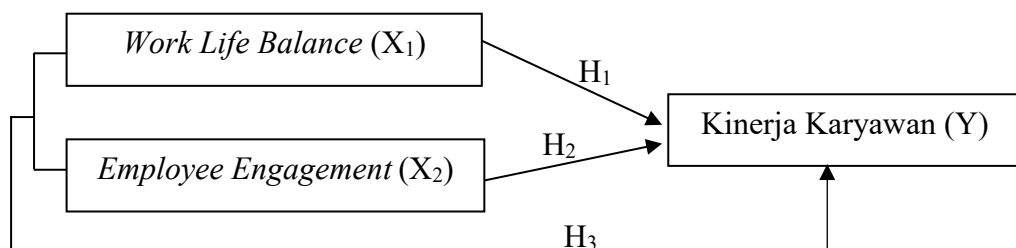
menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum dengan lingkungan masyarakat dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan lancar.

Keterikatan kerja menunjukkan keterhubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang digambarkan dengan sikap penuh semangat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Ketika, seorang karyawan yang mempunyai keterikatan kerja tinggi dapat membuat perusahaan menjadi lebih sehat dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

2.6. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2022), kerangka konseptual adalah model yang menunjukkan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang dianggap penting dalam penelitian. Secara sederhana, kerangka konseptual adalah bagaimana teori-teori yang relevan diterapkan untuk memahami masalah penelitian, dan bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan.

Kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat :



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2022), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis ini bersifat sementara karena didasarkan pada teori dan belum diuji kebenarannya melalui data empiris. Hipotesis merupakan praduga atau dugaan yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual yang ada maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 = *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

H2 = *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

H3 = *Work life balance* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti diperlukan rancangan penelitian agar semua proses penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sistematis. Rancangan penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancangan dan pelaksanaan penelitian. Maka dapat dilakukan rancangan penelitian akan sangat berguna dalam proses pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variabel penelitian dalam bentuk angka dapat melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Tujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

3.2. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosisatif. Menurut Rusni (2020) penelitian asosiatif adalah alat untuk meneliti pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang membuat penelitian asosiatif mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Dalam penelitian ini

strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari *Work Life Balance* (X_1) *Employee Engagement* (X_2) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

3.2.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan dan obat-obatan dan beralamat di Jln. Bilal No.24, Pulo Brayan Darat I, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20239.

Adapun penelitian akan dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2026. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2025			2026	
		Oktober	November	Desember	Januari	Maret
1.	Pengajuan Judul					
2.	Penyusunan Proposal					
3.	Bimbingan Proposal					
4.	Seminar Proposal					
5.	Penulisan Skripsi					
6.	Bimbingan Skripsi					
7.	Seminar Hasil					
8.	Pengajuan Meja Hijau					
9.	Sidang Meja Hijau					

3.3. Definisi Operasional

Operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkapkan secara praktis dan nyata dalam lingkup objek penelitian. Variabel ini harus dapat diukur

dan diamati secara empiris untuk memungkinkan pengumpulan data yang akurat dan konsisten (Salmaa, 2022).

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Viona & Begawati 2023)	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Kemandirian 4. Efektivitas (Viona & Begawati 2023)	Likert
2	<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	<i>Work Life Balance</i> menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. (Ganapathi, 2020)	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan (Ganapathi, 2020)	Likert
3	<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	<i>Employee Engagement</i> (keterikatan kerja) merupakan sikap karyawan yang menggambarkan semangat dan dedikasi dalam peran pekerjaannya. (Wibowo Fransisca, 2021).	1. Semangat (<i>Vigor</i>) 2. Pengabdian (<i>Dedication</i>) 3. Penyerapan (<i>Absorption</i>) (Wibowo Fransisca, 2021)	Likert

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu karyawan atau perawat pada Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan yang berjumlah sebanyak 312 orang. Yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

Divisi	Bagian /Jabatan	Jumlah Karyawan
1. Divisi Manajemen dan Administrasi	Direktur Rumah Sakit	1 Orang
	Komite Medis	5 Orang
	Kepala Bagian Tata Usaha	6 Orang
	Kepala Bidang Perencanaan & Pengembangan	4 Orang
	Administrasi Keuangan	6 Orang
	Sumber Daya Manusia (HRD)	4 Orang
	Pendaftaran Pasien dan Informasi	8 Orang
2. Divisi Pelayanan Medis	Unit Gawat Darurat (UGD)	12 Orang
	Unit Rawat Jalan (Poliklinik)	12 Orang
	Unit Rawat Inap	18 Orang
	Unit Bedah (Kamar Operasi)	8 Orang
	Unit Kebidanan dan Perinatologi	7 Orang
Divisi	Bagian/Jabatan	Jumlah Karyawan
3. Divisi Penunjang Medis	Instalasi Laboratorium	5 Orang
	Instalasi Radiologi	7 Orang
	Instalasi Farmasi	6 Orang
	Instalasi Gizi	5 Orang
	Rehabilitasi Medik	8 Orang
4. Divisi Penunjang Non-Medis	Logistik dan Pengadaan	13 Orang
	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana	12 Orang
	Kebersihan (Housekeeping)	17 Orang
	Keamanan	8 Orang
5. Kelompok Jabatan Fungsional	Staf Medis Fungsional	14 Orang
	Staf Keperawatan	92 Orang
	Staf Tenaga Kesehatan Lainnya	34 Orang
Total		312 Orang

3.4.2. Sampel

Menurut Arikunto (2021) sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi. Adapun penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus resperansif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n: ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: Presisi (10 % = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{312}{1 + 312 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{312}{4,12}$$

$$n = 75,73 \text{ (76 orang)}$$

Berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel yang di dapat 75,73 dibulatkan menjadi 76 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *Purpossive sampling*. *Purpossive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Alfifto 2024). Adapun kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun
2. Karyawan yang bekerja di atas 8 jam.

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Data primer

Menurut Alfifto (2024) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung. Data primer adalah data yang bersumber internal yang didapatkan secara langsung melalui pelaksanaan observasi, yaitu pengamatan

secara langsung, dan lain-lain. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jawaban responden mengenai *Work life Balance* dan *Employee Engagement* berupa kuesioner yang di isi oleh karyawan Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan dengan kriteria tertentu.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data bersumber eksternal yang didapat melalui referensi dari luar, baik artikel, jurnal, dan lainnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu, buku, dan internet.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview* merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti.
2. Kuisisioner/angket merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang

mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, dengan bobot nilai:

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang di teliti.
4. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang di lakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Alfito (2024) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item–total correlation* atau disebut dengan r_{hitung} pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai r_{tabel} . Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS*, dengan kriteria berikut :

1. Jika $r \geq 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r < 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini akan disajikan hasil dari uji validitas atas pernyataan dalam kuesioner dari 30 orang responden yang disebarakan langsung ke Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan dan digunakan untuk melihat seberapa jauh kesesuaian alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya pada sebuah objek penelitian yang dapat dilihat berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.5
Uji Validitas 30 Responden

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	X _{1.1}	.860	0,361	Valid
	X _{1.2}	.715	0,361	Valid
	X _{1.3}	.745	0,361	Valid
	X _{1.4}	.851	0,361	Valid
	X _{1.5}	.903	0,361	Valid
	X _{1.6}	.872	0,361	Valid
<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	X _{2.1}	.843	0,361	Valid
	X _{2.2}	.899	0,361	Valid
	X _{2.3}	.796	0,361	Valid
	X _{2.4}	.843	0,361	Valid
	X _{2.5}	.887	0,361	Valid
	X _{2.6}	.845	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.879	0,361	Valid
	Y.2	.905	0,361	Valid
	Y.3	.933	0,361	Valid
	Y.4	.891	0,361	Valid
	Y.5	.782	0,361	Valid
	Y.6	.866	0,361	Valid
	Y.7	.792	0,361	Valid
	Y.8	.882	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2020) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan *one shot* dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu item pernyataan dikatakan reliabel dan layak untuk dijadikan sebuah instrument penelitian jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Berikut ini akan disajikan hasil dari uji reliabilitas dari 30 orang responden yang digunakan untuk melihat sejauh mana pernyataan dalam kuesioner sebagai alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas 30 Responden

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	0,815 > 0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,774 > 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,792 > 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X_1), *Employee Engagement* (X_2), dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisi yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut Alfifto (2024) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS) untuk memastikan bahawa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik, dalam hal ketetapan estimasi, tidak bias, serta konsisten.

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau

menggunakan uji statistik non-parametrik seperti Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji K-S, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

H_0 : Data residual memiliki distribusi normal

H_1 : Data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan dari perhitungan regresi, diantaranya:

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah tes non-parametrik yang digunakan untuk melihat perbedaan distribusi dua sampel yang berbeda. Tes ini dapat digunakan untuk menguji apakah data yang diuji mengikuti distribusi normal atau tidak, serta membandingkan distribusi dua sampel independen (Gama, 2021).

a. Jika nilai signifikan $>$ 0,05 maka distribusi data normal.

b. Jika nilai signifikan $<$ 0,05 maka distribusi data tidak normal.

2. Histogram

Uji histogram adalah salah satu cara untuk menguji normalitas data dengan menggunakan grafik. Grafik histogram menampilkan distribusi frekuensi dari suatu variabel numerik, dengan setiap bar (batang) pada histogram mencakup rentang nilai yang sama. Jika data yang dianalisis memiliki distribusi normal,

maka grafik histogramnya akan membentuk lonceng (*bell-shaped*) dan tidak condong ke kiri atau ke kanan (Gama, 2021).

3. Grafik Normality Probability Plot. Ketentuan yang digunakan yaitu :
 - a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.
 - b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen. Sebuah model dianggap mengalami multikolinieritas jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen saling berkorelasi secara linear atau tidak.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terjadi tidak seragaman varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, hal tersebut disebut sebagai homoskedastisitas; sebaliknya, jika varians berbeda-beda, maka kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda, yaitu suatu metode analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan rumus :

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

Keterangan :

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = *Work Life Balance*

X_2 = *Employee Engagement*

Y = Kinerja Karyawan

Pengujian model regresi yang berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian model regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan positif atau negatif dari variabel-variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- a. Nilai signifikan $< 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis

diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

- b. Nilai signifikan $>0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

3.9.2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Hipotesis nol yang diajukan dalam pengujian ini menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulan yang diambil adalah menolak hipotesis nol, yang mengindikasikan bahwa koefisien signifikan secara statistik. (Meiryani, 2021) memberikan panduan sebagai berikut:

- a. Pandangan Awal (*Quick Look*): Jika nilai F lebih besar dari 4, maka hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Perbandingan dengan Nilai Tabel: Nilai F hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai F yang tercantum dalam tabel. Jika nilai F yang dihitung lebih besar daripada nilai F pada tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif

diterima. Nilai probabilitas uji F dapat dilihat pada hasil output dari perangkat lunak statistik, seperti SPSS, pada kolom signifikan dalam tabel ANOVA.

3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kesumawati et al., 2017).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis teori dan menguji data maka diperoleh hasil penelitian yang akan diuraikan dalam kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, maka hipotesis pertama diterima.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, maka hipotesis kedua diterima
3. *Work life balance* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, maka hipotesis ketiga diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* memiliki nilai mean karyawan lebih baik saat dikantor masih kurang, perlu peningkatan pada aspek jam kerja harian yang masih rendah. Perusahaan disarankan perlunya perbaikan dalam pengaturan jam kerja agar karyawan tidak bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat tercapai secara lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Frilia Yuwana Irwandi dan Sanjaya (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. *Employee Engagement* memiliki nilai mean pekerjaan yang dilakukan sangat bermakna kurang baik, sehingga kondisi ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mampu memperkuat keterlibatan karyawan. Perlu adanya perbaikan mendasar dalam cara pemimpin untuk memberi pengarahan bagi karyawan ketika ada kesulitan dalam bekerja dengan penerapan *Employee engagement* yang baik. Mengingat nilai mean aspek ini masih rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bustomi et al. (2022) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terkait kinerja karyawan, perlunya perbaikan mendasar dalam menetapkan banyaknya volume kerja karyawan sehingga dapat dikerjakan selama jam kerja setiap harinya tanpa harus membawa pulang pekerjaan yang belum selesai.
4. Variabel yang paling berpengaruh di dalam penelitian ini adalah variabel *work life balance* sebesar 0.527.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke seluruh manajemen Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, atau gaya kepemimpinan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Melakukan penelitian dengan metode campuran (*mixed method*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih

mendalam melalui wawancara dan observasi langsung. Menganalisis perbedaan pengaruh variabel penelitian berdasarkan karakteristik demografis karyawan seperti usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan



DAFTAR PUSTAKA

- Alfifto, A. (2024). *Statistika Penelitian: Konsep Dan Kasus*. Universitas Medan Area Press.
- Alifia, N.S & Iryanti, E. (2023). The Effect of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance of PT Duta Jaya Teknik Surabaya. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, Volume 03 Issue 09. Page No : 1808-1813.
- Alola, U. V and Alafeshat, R. (2019). The Impact Of Human Resource Practices On Employee Engagement In The Airline Industry. *DOI: 10.1002/pa.2135*.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work life balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 10(3), 843–85.
- Bale, S. and Pillay, A. (2021). Impact of Employee Engagement on Performance at A Pump Supplier. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)* Vol. 4 No. 1, Page: 1-8.
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Work Stress and Cyberloafing Behavior on Employee Performance). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 56–64.
- Emerald. (2020). Constituent Factors and Implications of Work life balance on Female Employees: A Study on the Indian IT industry. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, Volume-4 Issue-5, January 2020.
- Firmansyah, A. (2023). Workload and Work-Life Balance. . *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 98–108.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2020). Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing OfModern Technology*.

- Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work life balance Pada Wanita Karir Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Journal Psikologi*, 13(1), 46-55.
- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal Aristama Universitas Pamulang*, 2(2), 245–256.
- Irfan, M., et.all. (2021). *Impact of Work–Life Balance With The Role Of Organizational Support And Job Burnout On Project Performance*. Construction Engineering and Management, National University of Sciences and Technology, Islamabad, Pakistan.
- Kharisma, & Rosia. (2022). Effect of Competence, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance Throught Job Satisfaction. . *International Economic and Finance Review (IEFR)*, 1(1), 32–53.
- Khalid, Et. All (2021). *Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance*. Construction Engineering and Management, National University of Sciences and Technology, Islamabad, Pakistan.
- Kurniasari, & Bahjahtullah. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus bank BTN Syariah Kc Solo. *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–39.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intevening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). . *Diponegoro Journal Of Management*, , 9(2), 1–13.
- Lencho, F.A (2020). *The Effect Of Work Life Balance On Employee Engagement In Commercial Bank Ofethiopia*. ST. Mary University, School Of Graduate Studies.
- MCDonald, & Bradley. (2005). The Case For Work/Life Balance: Closing The Gap Between Policy and Practice. 20:20 Series.
- Muhammad, & Muchlis. (2023). Hubungan Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar. *Journal Of Muslim Community Health (JMCH)*, 4(4), 217–225.

- Nas, A. R., Irwandy, & Suriah. (2020). The Effects Of Work Engagement And Job Satisfaction On Performance Of Nurses In Syekh Yusuf Regional Hospital Of Gowa Regency. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 07(08), 4407–4418.
- Natakusumah, Hidayatullah, Windhyastiti, & Sudibyoy. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 133–143.
- Pancasasti, Fikri, Khalqiyah, & Subh. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah XYZ Kantor Cabang Cilegon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JUMANIS) Prodi Kewirausahaan*, 4(2), 184–195.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2024). Work-Life Balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Telekomunikasi. . *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 90–110.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work life balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. . *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Salmaa. (2022). Definisi Operasional: Pengertian, Ciri-ciri, Contoh, dan Cara Menyusunnya. In Penerbit Deepublish.
- Schaufeli, Bakker, & Salanova. (2006). The Measurement of Employee Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. . *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Septian, & Frianto. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement Pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 266–277.
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Janti. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 158–165.
- Shabir, S. and Gani, A. (2019). *Impact Of Work–Life Balance On Organizational Commitment Of Women Health-Care Workers, Structural Modeling Approach*. Department of Management Studies, School of Business Studies, Central University of Kashmir, Srinagar, India.

- Solihu, A.A , Iyobhebhe, I & Kilimvi, A.S. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Work Quality Improvement in Nigeria. *European Journal of Human Resource*, Vol.7, Issue 1, pp 46 - 65.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surohmat, & Istiyani. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). . *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5656–5661.
- Suwandi, & S. (2023). Effect of Work life balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. . *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 6(2), 380–388.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4).
- Viona, D. R., & Begawati, N. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang. *Eka Sakti Jurnal Manajemen*1(2). <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.826>
- Wahyuni, & Paramitha. (2021). Pengaruh Cyberloafing dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Control sebagai Variabel Moderating. *Jurnal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).
- Wibowo Fransisca, V., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). The Importance of Knowledge Management for Improving Work Engagement of Professional Caregivers During Covid-19 Pandemic: A Study Path Analysis. *Original Research International Journal of Nursing and Health Services (Ijnhs)*, 4(6). <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v4i6.536>

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM IMELDA PEKERJA INDONESIA MEDAN

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan
Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan
Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Work Life Balance and Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan”**. Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fitri Adawiyah
228320185

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (√) pada salah satu jawaban yang paing sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju : (SS) dengan Skor 5
 - b. Setuju : (S) dengan Skor 4
 - c. Kurang Setuju : (KS) dengan Skor 3
 - d. Tidak Setuju : (TS) dengan Skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju : (STS) dengan Skor 1

B. Pertanyaan Umum

1. Apakah anda sudah bekerja lebih dari satu tahun ?
 Ya Tidak
2. Apakah anda selalu bekerja diatas 8 jam perharinya ?
 Ya Tidak

C. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Dibawah 25 tahun
 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun
 Diatas 46 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan : Diploma
 Sarjana
5. Divisi Divisi Manajemen dan Administrasi
 Divisi Pelayanan Medis
 Divisi Penunjang Medis
 Divisi Penunjang Non-Medis
 Kelompok Jabatan Fungsional

No	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan					
Ketepatan Waktu						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Saya mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan.					
Kemandirian						
5.	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
6.	Saya mampu mengatasi hambatan atau masalah yang timbul dalam pekerjaan saya sendiri.					
Efektivitas						
7.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
8	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan saya.					

No	Pernyataan <i>Work Life Balance</i> (X ₁)	SS	S	KS	TS	STS
Keseimbangan Waktu						
1.	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 6 hari dalam 1 minggu					
2.	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari					
Keseimbangan Keterlibatan						
3	Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan					
4.	Saya dapat menyikapi tekanan yang saya dapat dari atasan agar pekerjaan saya tidak terganggu					
Keseimbangan Kepuasan						
5.	Saya merasa lebih baik saat dikantor karena segala hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi					
6.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi					

No	Pernyataan <i>Work Engagement</i> (X ₂)	SS	S	KS	TS	STS
Semangat (<i>Vigor</i>)						
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan.					
2.	saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja.					
Dedikasi (<i>Dedication</i>)						
3	saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna.					
4.	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
Absorpsi (<i>Absorption</i>)						
5.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi bekerja.					
6.	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan.					

Tabulasi Data X₁

WORK LIFE BALANCE						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X ₁
1	2	3	2	4	4	16
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	5	27
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
2	1	1	4	3	4	15
1	2	3	2	4	4	16
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	5	27
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
2	1	1	4	3	4	15
3	3	5	3	5	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	5	27
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	4	4	5	28
4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	4	4	21
3	3	3	3	4	5	21
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	4	3	3	4	4	22
3	4	4	4	3	3	21
4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	4	4	4	27

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X ₁
4	4	5	4	3	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	5	4	4	26
5	4	5	4	5	4	27
4	5	4	4	5	5	27
4	5	4	4	4	4	25
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	3	3	4	22
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	3	3	23
3	3	4	3	3	3	19
3	4	3	4	3	3	20
5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	28
4	3	4	4	3	3	21
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
5	5	4	4	3	3	24
5	4	5	4	4	4	26
5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	27
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
4	3	3	3	4	4	21
3	3	5	3	4	4	22
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
4	5	4	4	5	5	27

Tabulasi Data X₂

EMPLOYEE ANGEEMENT						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X ₂
3	3	1	3	2	3	15
4	4	5	4	5	4	26
3	4	5	5	5	3	25
5	5	4	5	4	5	28
5	4	4	5	4	5	27
4	4	4	5	4	4	25
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	5	4	5	26
5	5	4	5	4	4	27
4	4	2	4	1	4	19
4	5	4	5	2	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	3	1	5	21
3	3	1	3	3	3	16
4	4	5	4	4	4	25
3	4	5	5	4	3	24
5	5	4	5	4	5	28
5	4	4	5	4	5	27
4	4	4	5	4	4	25
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	5	5	5	27
5	5	4	5	5	4	28
4	4	2	4	4	4	22
3	3	3	2	3	3	17
4	3	3	4	3	4	21
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	5	3	3	4	5	24
4	3	4	3	4	3	21
3	4	4	3	3	4	21

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X ₂
5	5	4	5	5	5	29
4	5	5	5	4	5	28
4	4	5	3	4	4	24
4	4	5	3	4	4	24
4	4	5	3	4	4	24
4	4	5	3	4	4	24
5	4	4	4	5	4	26
5	5	4	4	5	5	28
4	4	3	5	3	4	23
4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	5	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26
3	4	3	3	4	3	20
5	4	3	4	4	4	24
4	5	4	4	3	4	24
4	5	4	3	4	4	24
4	5	5	4	5	4	27
4	5	4	5	5	4	27
3	5	4	4	3	4	23
4	5	4	5	4	5	27
5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	4	5	4	26
4	3	5	4	4	4	24
3	4	3	3	4	3	20
5	4	3	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	4	4	4	24
4	3	3	4	4	3	21
3	3	4	3	3	4	20
5	5	5	5	3	5	28
4	5	5	5	4	5	28
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	5	4	24

Tabulasi Data Y

KINERJA KARYAWAN								
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
4	4	4	4	1	3	1	3	24
5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	4	4	5	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	5	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	5	4	4	4	5	34
5	4	4	4	4	5	4	5	35
5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	5	4	5	34
3	3	3	3	2	4	2	4	24
4	4	4	4	1	5	4	5	31
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	4	4	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	4	4	4	4	5	4	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	2	4	3	3	24
3	5	4	4	3	3	1	3	26
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	3	4	5	4	5	5	35
4	4	4	4	5	5	4	5	35
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	4	5	5	5	5	4	5	37
4	4	5	5	5	4	4	5	36
4	5	4	4	4	5	4	5	35
5	4	4	4	4	4	2	4	31
4	4	4	3	3	3	3	2	26
4	4	3	4	3	3	3	4	28
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	5	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	3	3	31
3	3	3	4	3	3	4	3	26
3	4	4	3	4	4	4	3	29

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
4	4	5	5	5	5	4	5	37
4	3	5	5	4	5	5	5	36
5	4	3	4	4	4	5	3	32
4	5	4	4	4	4	5	3	33
4	4	4	4	5	4	5	3	33
4	5	5	4	5	4	5	3	35
4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	4	4	4	4	4	3	5	33
3	3	4	4	4	4	4	5	31
3	4	4	4	4	5	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	5	5	4	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	3	5	4	4	4	3	4	31
4	3	3	4	3	5	4	4	30
3	3	4	3	3	5	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	5	5	5	3	5	4	5	36
4	3	4	4	4	5	4	4	32
4	3	4	4	4	5	4	5	33
4	3	4	4	4	5	4	5	33
4	3	4	4	5	5	4	4	33
5	4	4	5	5	3	5	4	35
5	4	5	4	5	4	3	3	33
4	5	4	4	4	4	3	4	32
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	5	5	4	4	5	5	5	37
4	5	4	4	5	4	4	4	34
5	4	4	4	4	3	5	4	33
5	5	4	4	4	3	3	4	32
3	4	3	3	4	3	4	3	27
5	4	3	4	3	5	5	5	34
4	5	4	4	4	5	5	5	36
4	5	4	3	4	3	4	4	31
4	5	5	4	5	3	4	4	34
4	5	4	5	4	3	4	4	33
3	5	4	4	4	3	4	4	31

Hasil Olah Data SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08413972
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.053
	Negative	-.076
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.157

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Karyawan	29.6800	2.83873	76
Work Life Balance	29.8933	2.66901	76
Employee_Engagement	30.0267	2.75079	76

Correlations

		Kinerja Karyawan	Work Life Balance	Employee Engagement
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.252	.913
	Work Life Balance	.252	1.000	.299
	Employee Engagement	.913	.299	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.015	.000
	Work Life Balance	.015	.	.005
	Employee Engagement	.000	.005	.
N	Kinerja Karyawan	76	76	76
	Work Life Balance	76	76	76
	Employee Engagement	76	76	76

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.094	1.087		1.671	.126		
	Work Life Balance	.527	.075	.704	6.084	.000	.405	3.054

Employee Engagement	.428	.082	.438	3.912	.001	.405	3.054
---------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

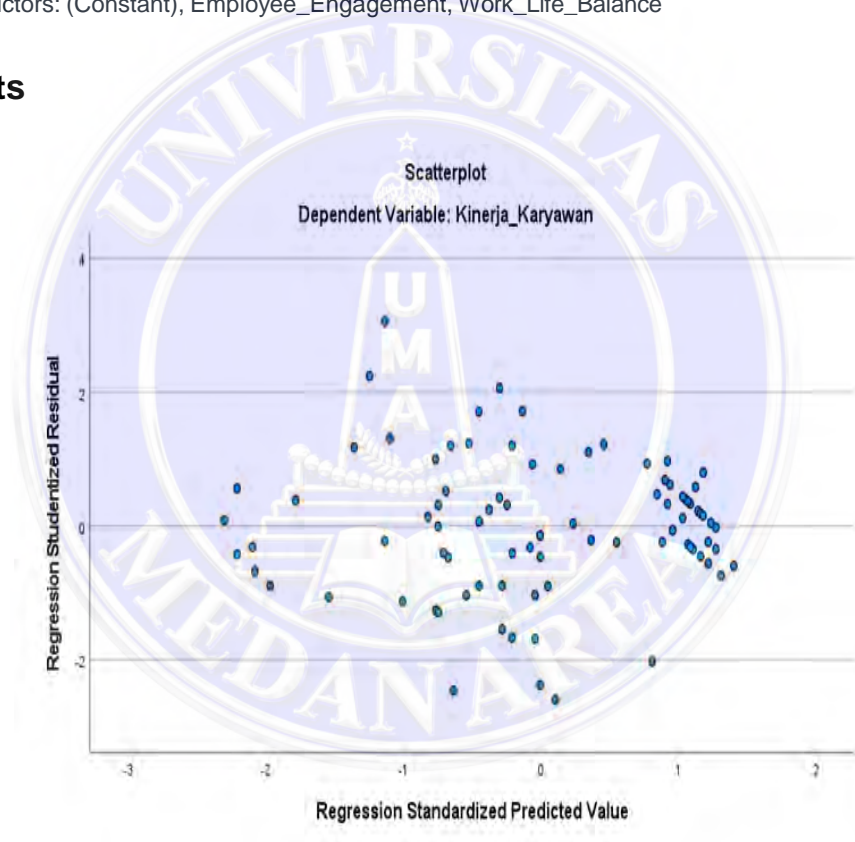
ANOVA^b

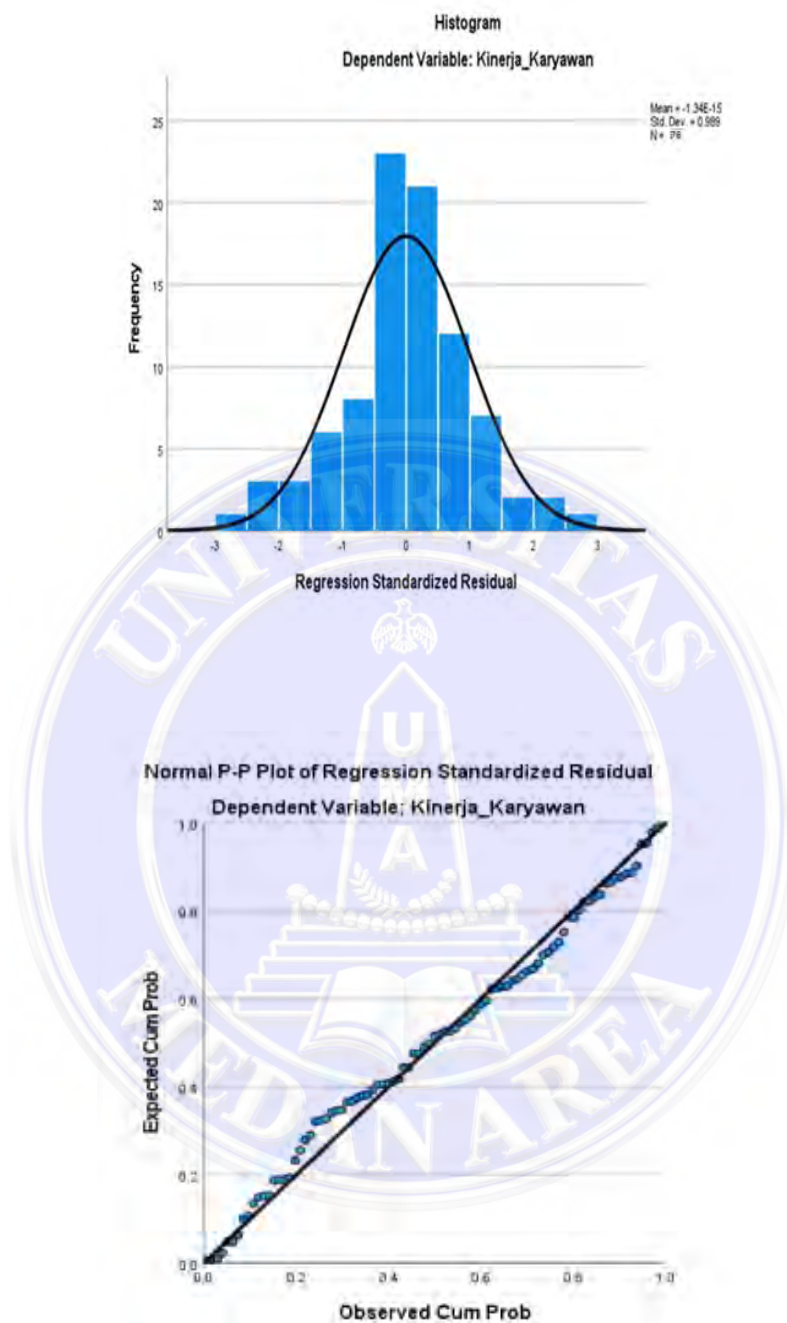
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.469	2	248.734	181.170	.000 ^a
	Residual	98.851	73	1.373		
	Total	596.320	75			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Work_Life_Balance

Charts





Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Medan, 17 Oktober 2025

Nomor : 3262/FEB/01.1/X/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
 Pimpinan Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Fitri Adawiyah
 NPM : 228320185
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Work Life Balance And Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Inovasi Program Studi Manajemen

Albert, SE, M.Si

Surat Selesai Riset



PT. IMELDA PEKERJA INDONESIA
RSU. IMELDA PEKERJA INDONESIA

Jl. Bilal No. 24, Telp. (061) 6610072- 6631380-6630196 Fax. (061) 6618457
 Pulo Brayon Darat 1 Kec. Medan Timur Pos 20239
 Email : ritonga.imelda@gmail.com
 Website : <http://rsuimelda.co.id>

Nomor : 1024/XI/RSU-IPI/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Keterangan Selesai Riset

Medan, 30 November 2025

Kepada Yth,
 Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Medan Area
 Di

Medan

Menunjuk surat Saudara dengan No 3262/FEB/01.1/X/2025 tertanggal 17 Oktober 2025 berkaitan dengan keterangan melaksanakan riset atas nama :

NO	NAMA	NPM	JURUSAN
1	FITRI ADAWIYAH	228320185	MANAJEMEN

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswi yang bersangkutan telah diberikan izin dan dinyatakan telah selesai melaksanakan riset dengan judul *Pengaruh Work Life Balance and Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan*, serta mahasiswi tersebut telah melaksanakan peraturan yang ada di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan dengan baik.

Demikianlah surat keterangan ini disampaikan agar dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
 RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan



dranda@gmail.com
 dr. Hedy Tan, MARS, MOG, SpOG