

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISTRIBUTOR DI KABUPATEN GARUT

Tarisa Azahra¹, Rohimat Nurhasan²

Universitas Garut

tarisaazahra02@gmail.com¹, rohimat.nurhasan@uniga.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan pada penelusuran pengaruh *employee engagement* serta *work-life balance* terhadap performa karyawan pada perusahaan distributor Unilever di Kabupaten Garut. Pendekatan kausalitas dengan paradigma kuantitatif dipilih sebagai kerangka analisis. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan distributor di wilayah tersebut. Melalui penerapan rumus *Lemeshow*, diperoleh sampel berjumlah 100 individu dengan teknik *purposive sampling*, sedangkan distribusi instrumen dilakukan secara tatap muka maupun daring menggunakan *Google Form*. Proses pengolahan informasi dilaksanakan dengan pendekatan SEM-PLS mengaplikasikan SmartPLS 3, yang difungsikan untuk menguji validitas, reliabilitas, serta keterkaitan antarvariabel. Hasil analisis memperlihatkan bahwa keterikatan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan memberikan pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan distributor Unilever di Kabupaten Garut. Temuan ini menggarisbawahi urgensi peran *engagement* dan *work-life balance* sebagai penggerak produktivitas guna meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam sektor distribusi yang menuntut akurasi serta konsistensi waktu. Oleh karenanya, perusahaan disarankan memperkuat program pengembangan *engagement* melalui pelatihan, pemberian apresiasi, dan strategi pemberdayaan, serta merancang kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan yang mendukung keberlangsungan kesejahteraan karyawan.

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

ABSTRACT

The present inquiry was orchestrated to scrutinize the ramifications of employee engagement alongside work-life equilibrium upon the vocational performance of personnel employed within Unilever's distributive enterprise in Garut Regency. A causal-quantitative schema was espoused as the analytical framework. The research populace encompassed the entirety of distribution staff in the designated locale, whose precise magnitude was regarded as indeterminate. By means of Lemeshow's formula, a cohort of 100 respondents was delineated through purposive sampling, with research instruments disseminated both in person and virtually via Google Form. Data curation and examination were executed employing SEM-PLS with the SmartPLS 3 apparatus, designed to interrogate construct validity, measurement reliability, and inter-variable associations. Analytical outcomes illuminated that both engagement and the calibration of occupational-personal life exert a salutary and statistically consequential effect on employees' performance. These findings accentuate the imperative of fostering engagement and harmonizing work-life dimensions as cardinal levers of productivity, particularly within distributive sectors where temporal precision and operational constancy are indispensable. Consequently, enterprises are urged to intensify initiatives for cultivating engagement through training,

recognition, and empowerment schemes, while simultaneously instituting work-life balance policies conducive to employees' enduring well-being.

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

PENDAHULUAN

Di era Revolusi Sosial 5.0, yang mengintegrasikan teknologi canggih seperti AI dan IoT dengan pendekatan *human-centric*, pembentukan sikap kerja adaptif dan kolaboratif menjadi kunci untuk menghadapi persaingan bisnis yang ketat, menurut Javaid *et.al* (2020), "*In Industry 5.0, the synergy between humans and machines allows workers to concentrate on tasks requiring creativity, critical thinking, and strategic planning, while automated systems manage repetitive and standardized processes*" (Javaid *et al.*, 2020). Sikap kerja kreatif dan emosional ini mendukung produktivitas organisasi sambil menjaga kesejahteraan karyawan. Pada studi ini, manajemen SDM berperan substansial untuk membentuk sikap kerja yang mendukung adaptasi terhadap perubahan teknologi, sekaligus memastikan kinerja karyawan yang optimal. Menurut Dipoaatmodjo (2024) manajemen sumber daya manusia ialah langkah strategis dalam menangani berbagai permasalahan terkait karyawan, guna mendukung aktivitas organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana SDM dipandang sebagai bentuk investasi penting bagi perusahaan. Sehingga, kinerja karyawan menjadi aspek krusial, karena Robbins & Judge (2019), menegaskan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap kontribusi individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi, yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang maksimal tidak semata-mata ditentukan oleh kecakapan personal, melainkan turut dipengaruhi oleh sejauh mana dorongan motivasional dan keterlibatan yang difasilitasi oleh organisasi terhadap para pegawainya. (Ferllianto & Saputra, 2023).

Perusahaan FMCG Indonesia (barang-barang konsumen yang bergerak cepat) menghadapi tantangan khusus dalam mengelola sumber daya manusia termasuk Unilever, yang mengandalkan sistem distribusi untuk menjangkau pasar secara luas. Sebagai produsen utama, Unilever bekerja sama dengan berbagai distributor di seluruh Indonesia, termasuk di Kabupaten Garut. Peran distributor menjadi sangat penting untuk menjaga kelancaran rantai pasok, pencapaian target penjualan, dan memenuhi kepuasan pelanggan (Hassan *et al.*, 2016). Dengan demikian, kinerja tinggi diperlukan distributor dalam mencakup dinamika permintaan pasar dan mempertahankan hubungan profesional yang baik dengan *principal* (Unilever) dan *retailer*. Namun, di Kabupaten Garut, beberapa distributor Unilever menghadapi tantangan signifikan dalam menjaga kinerja karyawan secara optimal. Berdasarkan wawancara dengan manajer salah satu distributor Unilever di wilayah kabupaten Garut, ditemukan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal,

Hal ini sesuai dengan data omzet yang didapat dari perusahaan tersebut pada periode Januari sampai Mei 2025, ditemukan adanya fluktuasi yang cukup mencolok, yang dapat mengindikasikan bahwa proses operasional dan produktivitas belum berjalan secara optimal. Meskipun perubahan omzet dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal, ketidakstabilan tersebut dapat mencerminkan performa kerja yang belum konsisten di tingkat individu maupun tim. Selain itu, data absensi karyawan pada periode yang sama mengungkapkan bahwa 17% - 24% karyawan tidak hadir penuh tiap bulan. Pola absensi tersebut dapat menggambarkan rendahnya tingkat kedisiplinan dan keterlibatan kerja. Kondisi tersebut juga diperparah oleh tekanan lingkungan kerja, seperti jadwal distribusi yang padat dan target penjualan yang tinggi, yang bisa mengganggu keharmonisan antara ranah profesional dengan aspek personal karyawan senantiasa dijaga sebagai suatu bentuk keseimbangan hidup. Kementerian Ketenagakerjaan RI (2024) mengungkapkan bahwa tekanan kerja dan kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan stres dan menurunkan produktivitas pekerja.

Oleh karena itu, pendekatan yang mempertimbangkan *employee engagement* dan *work-life balance* sangat diperlukan dalam upaya menumbuhkan kinerja karyawan di sektor distribusi seperti di Kabupaten Garut. Bakker et al., (2008) dan Wijayanto et al., (2022) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kondisi mental positif yang didanai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sesuai dengan laporan Gallup (2023) yang menyatakan bahwa sekitar 23% dari tenaga kerja global pada tahun 2022 merasa *engaged*, meningkat dari sebelumnya dan menunjukkan tren positif dalam kondisi mental dan keterlibatan karyawan di seluruh dunia. Liman & Yoyo (2025) menambahkan, tingginya *employee engagement* dalam pekerjaannya maka memperoleh hasil yang tinggi juga.

Di sisi lain *work-life balance* yang mencakup proporsi waktu yang seimbang, tingkat keterlibatan yang selaras, serta rasa puas dalam menjalani keduanya (J. H. Greenhaus et al., 2003) dan (Rumangkit & Zuriana, 2019), telah dibuktikan mampu menekan tekanan psikologis sekaligus meningkatkan produktivitas individu (Badrianto & Ekhsan, 2021). Ady et al., (2025) bahwa kinerja cenderung menurun apabila keseimbangan kerja-kehidupan tidak terjaga, sementara kondisi sebaliknya akan mendorong peningkatan performa. Dengan demikian, keterikatan pegawai (*employee engagement*) yang lebih tinggi berpotensi menumbuhkan semangat pekerja distributor Unilever dalam merespons dinamika pasar serta menjaga relasi yang harmonis dengan prinsipal maupun pengecer. Begitu pula, keseimbangan kerja-kehidupan yang terpelihara diyakini dapat menekan tingkat absensi sekaligus memperbaiki efektivitas kerja.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan *employee engagement* serta *work-life balance* atas kinerja. Cahydanani (2021) mengungkap dampak positif *employee engagement* terhadap kinerja, sedangkan Arifin & Muharto, (2022)

menegaskan kontribusi signifikan dari *work-life balance*. Kendati demikian, kedua penelitian tersebut masih menyoroiti variabel secara terpisah dan belum menggabungkannya dalam suatu kerangka simultan..

Studi oleh Irfan et al., (2024) menguji pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja, namun dilakukan di sektor manufaktur yang karakteristik kerjanya berbeda dengan sektor distribusi. Penelitian lain oleh Subarto & Solihin, (2025) mengintegrasikan keduanya dalam sektor publik dengan mediator kepuasan kerja, sedangkan, Udin (2023) menambahkan *affective commitment* sebagai mediator namun dalam konteks manufaktur. Vellya et al., (2020) menempatkan *employee engagement* sebagai moderator terhadap hubungan *work-life balance* dan *turnover intention*, bukan kinerja. Studi-studi ini menunjukkan pentingnya pendekatan integratif, namun masih minim dilakukan dalam konteks sektor distribusi FMCG yang dinamis dan menuntut stabilitas kinerja tinggi.

Berdasarkan kajian tersebut, terdapat sejumlah kesenjangan penelitian yang belum terisi. Pertama, sebagian besar studi dilakukan dalam konteks sektor publik atau manufaktur, sedangkan penelitian dalam sektor distribusi khususnya *fast moving consumer goods* (FMCG) masih terbatas. Padahal, sektor distribusi memiliki tantangan unik, seperti tekanan target harian dan ritme kerja dinamis. Kedua, mayoritas penelitian terdahulu dilakukan di kota besar, sementara wilayah semi-urban seperti Kabupaten Garut belum banyak diteliti, padahal faktor budaya kerja dan akses terhadap kebijakan *work-life balance* bisa berbeda. Ketiga, masih terbatas penelitian yang secara komprehensif menguji pengaruh simultan *employee engagement* serta *work-life balance* atas kinerja karyawan dalam satu model studi yang integratif, tanpa menjadikan salah satu hanya sebagai moderator atau mediator.

Dengan demikian, kebaruan ilmiah dari studi ini dalam pengujian *employee engagement* dan *work-life balance* dalam konteks sektor distribusi FMCG di wilayah semi-urban, yang mempunyai ciri khas kerja dan budaya organisasi yang berbeda dengan sektor lainnya. Penelitian ini tidak sebatas memperkaya literatur, namun juga memberikan implikasi praktis dalam upaya peningkatan kinerja dengan mengedepankan pendekatan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Dalam mendukung kajian ini, terdapat teori-teori mendasar dari para ahli yang menjelaskan bahwa *employee engagement* serta *work-life balance* mampu mempengaruhi atas kinerja karyawan. Menurut Kahn (1990) yang dikenal sebagai pelopor konsep *employee engagement*, *engagement* merupakan keadaan ketika karyawan melibatkan diri mencakup kondisi tubuh, kestabilan pikiran, serta keseimbangan perasaan dituntut agar dapat terjaga ketika suatu tugas pekerjaan dijalankan, sehingga mendorong performa yang lebih tinggi melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, sehingga karyawan yang terlibat secara penuh akan lebih produktif dan berkontribusi secara optimal terhadap

tujuan organisasi. Sementara itu, Greenhaus & Beutell (1985) mengusulkan teori *work-family conflict*, yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mengurangi konflik antar domain, sehingga meningkatkan kepuasan dan kreativitas karyawan untuk mengelola energi dan fokus mereka dengan lebih baik untuk peningkatan kinerja mereka. Teori-teori tersebut memperkuat *employee engagement* serta *work-life balance* adalah elemen esensial yang saling terkait dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, terutama dalam konteks sektor distribusi yang dinamis seperti di Kabupaten Garut.

Berikut, penyajian hipotesis dalam studi ini:

H₁: Kinerja pegawai pada perusahaan distribusi Unilever di Kabupaten Garut terbukti berdampak positif serta signifikan melalui *employee engagement*

H₂: Kinerja pegawai pada perusahaan distribusi Unilever di Kabupaten Garut terbukti berdampak positif serta signifikan melalui *Work-life balance*.

Didasarkan penjabaran diatas, maka fokus penelitian untuk menelaah pengaruh *employee engagement* serta *work-life balance* terhadap kinerja karyawan distributor Unilever di Kabupaten Garut. Penelitian ini diharapkan bisa membantu perusahaan, terutama di bidang distribusi, dalam merancang strategi agar kinerja karyawan meningkat melalui pendekatan *employee engagement* serta *work-life balance* yang disesuaikan dengan konteks lokal.

METODE PENELITIAN

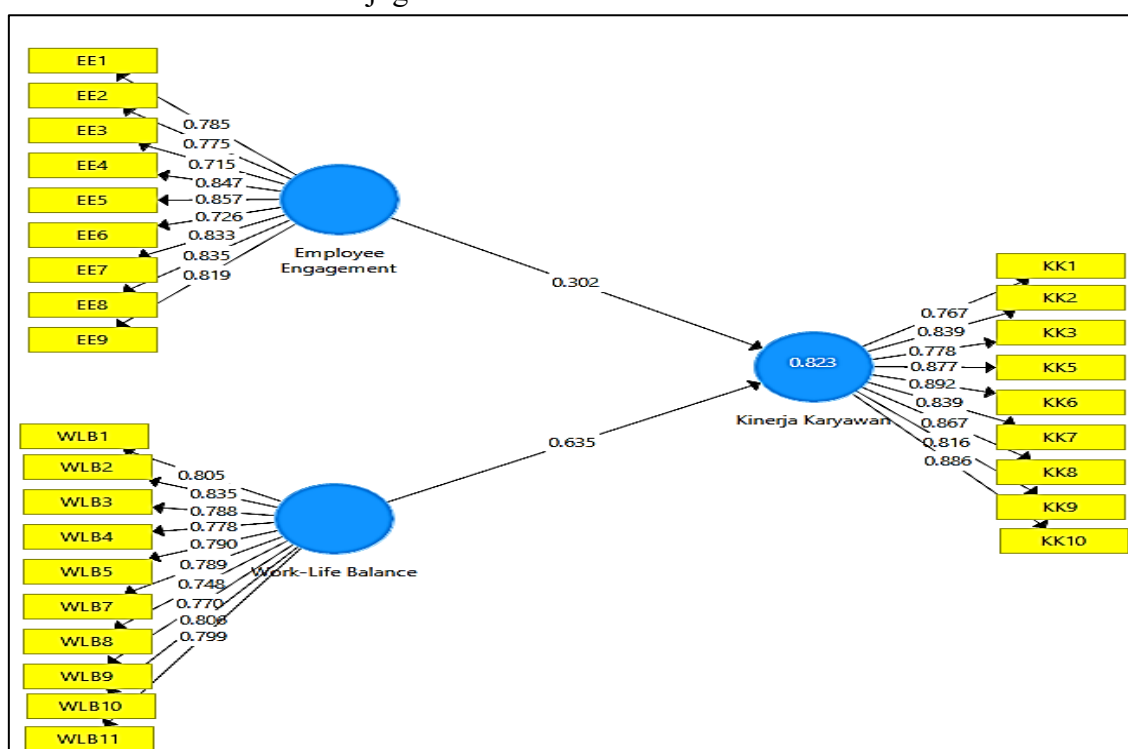
Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif kausalitas untuk mengkaji pengaruh *employee engagement* serta *work-life balance* atas kinerja karyawan di distributor resmi Unilever di Kabupaten Garut. Dimana pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan data berupa angka untuk menetapkan hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian adalah karyawan distributor Unilever di wilayah tersebut, yang dianggap tak terhingga karena jumlahnya tidak diketahui pasti, sampel didapat dengan menggunakan rumus *Lemeshow* dengan proporsi populasi (P) 0,5, *margin of error* 10% dan tingkat kepercayaan 95%, maka dihasilkan 96 responden yang dibulatkan menjadi 100 untuk memperkuat kualitas data. *Purposive sampling* digunakan untuk teknik pengambilan sampel, yang mana menurut Sugiyono (2016) adalah pemilihan sampel berdasarkan kriteria khusus, yaitu: (1) karyawan aktif di distributor resmi Unilever di Kabupaten Garut, (2) pengalaman kerja sekurangnya satu tahun, dan (3) bekerja di divisi penjualan, distribusi, logistik. Data primer didapatkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 disampaikan baik secara luring maupun daring melalui *Google Form*, adapun informasi sekunder bersumber dari jurnal, buku, dan literatur relevan. Pemrosesan data mengimplementasikan *SEM-PLS* memanfaatkan SmartPLS 3, yang berfungsi untuk menguji keabsahan instrumen, konsistensi pengukuran, serta keterhubungan antarvariabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi *Measurement Model (Outer Model)*

a. Uji Validitas

Sebuah indikator dinyatakan sah ketika nilai loading faktornya lebih dari 0,70. Apabila didapat indikator yang mempunyai loading factor di ambang 0,70, maka akan dipisahkan dari model (Hair et al., 2019). Pada indikator reflektif, Validitas diuji dengan cara mengukur tingkat korelasi antara skor setiap item pertanyaan dan skor keseluruhan konstruk yang menjadi acuannya. Indikator reflektif bekerja dengan cara mencerminkan konstruk, sehingga ketika ada perubahan pada satu indikator, biasanya indikator lain dalam keselarasan konstruk juga akan ikut beralih.



Gambar 1 Nilai Loading Factor

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Berdasarkan Gambar 1, didapatkan hasil bahwa sebelumnya item variabel belum semuanya valid, disebabkan oleh nilai *loading factor* ada yang diambang 0,70. Oleh karena itu maka item yang bernilai di bawah 0,70 di eliminasi dari model untuk memperbaiki validitasnya. Setelah dilakukan eliminasi terhadap dua item yaitu item WLB06 dan KK04 yang mempunyai skor *loading factor* di bawah 0,70, maka pengujian ulang dilakukan terhadap indikator yang tersisa. Maka, didapatkan hasil bahwa seluruhnya memiliki nilai *loading factor* melebihi 0,70. Sehingga, semua item yang diterapkan disebut sesuai serta layak untuk digunakan dalam pengukuran variabel

penelitian (Hair et al., 2019). Adapun nilai AVE juga digunakan sebagai indikator dalam mengevaluasi apakah data penelitian sudah valid dan memenuhi syarat kelayakan. Dipaparkan bahwa keluaran pengujian validitas diperoleh melalui pemanfaatan nilai AVE.

Tabel 1 Hasil Pengujian AVE

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<i>Employee engagement</i>	0,641
Kinerja Karyawan	0,708
<i>Work-Life Balance</i>	0,626

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Berlandaskan Tabel 1, didapati hasil bahwa seluruh variabel penelitian memiliki validitas yang memenuhi syarat. Hal ini karena nilai AVE yang diperoleh melebihi standar minimal 0,50. (Hair et al., 2019).

b. Uji Discriminant Validity

Pengujian terhadap validitas diskriminan dapat diterapkan melalui penerapan kriteria *Fornell–Lacker*. Mekanisme tersebut menitikberatkan pada perbandingan antara korelasi lintas variabel dengan besaran *Average Variance Extracted (AVE)* yang dimiliki masing-masing konstruk. Sebuah model dianggap memenuhi validitas diskriminan apabila nilai AVE suatu konstruk melampaui korelasi yang dimilikinya dengan konstruk lain (Hair et al., 2019). Berikut seluruh hasil perhitungan AVE tersaji dalam tabel:

Tabel 2 Fornell Lacker

	<i>Employee engagement</i>	Kinerja Karyawan	<i>Work-life balance</i>
<i>Employee engagement</i>	0,800		
Kinerja Karyawan	0,846	0,841	
<i>Work-life balance</i>	0,858	0,894	0,791

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Melalui acuan Tabel 2 mampu diamati besaran korelasi suatu konstruk tercatat lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan yang dimilikinya terhadap konstruk lain. Kondisi tersebut menjadi dasar kesimpulan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas. Selain pendekatan *Fornell–Larcker*, pengujian validitas diskriminan juga bisa dilakukan dengan menelaah nilai *cross loading*. Sebuah indikator dimaknai sah secara diskriminan bilamana nilai *cross loading* terhadap konstruk asalnya melampaui nilai yang terbentuk pada konstruk berbeda (Hair et al., 2019). Rincian hasil perhitungan *cross loading* ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Nilai Cross Loading

	<i>Employee engagement</i>	Kinerja Karyawan	<i>Work-life balance</i>
EE1	0,785	0,665	0,676

	<i>Employee engagement</i>	Kinerja Karyawan	<i>Work-life balance</i>
EE2	0,775	0,674	0,687
EE3	0,715	0,582	0,566
EE4	0,847	0,676	0,702
EE5	0,857	0,732	0,765
EE6	0,726	0,612	0,604
EE7	0,833	0,712	0,701
EE8	0,835	0,722	0,730
EE9	0,819	0,703	0,726
KK1	0,604	0,767	0,670
KK10	0,794	0,886	0,775
KK2	0,650	0,839	0,736
KK3	0,583	0,778	0,683
KK5	0,753	0,877	0,827
KK6	0,799	0,892	0,836
KK7	0,725	0,839	0,751
KK8	0,744	0,867	0,750
KK9	0,722	0,816	0,718
WLB1	0,766	0,706	0,805
WLB10	0,561	0,682	0,806
WLB11	0,687	0,778	0,799
WLB2	0,804	0,744	0,835
WLB3	0,727	0,696	0,788
WLB4	0,691	0,684	0,778
WLB5	0,747	0,708	0,790
WLB7	0,635	0,709	0,789
WLB8	0,586	0,663	0,748
WLB9	0,564	0,688	0,770

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Melalui acuan Tabel 3, telah diperoleh bahwa nilai *cross loading* pada variabel terkait tercatat melebihi korelasi dengan konstruk lain. Dari temuan tersebut dapat ditegaskan bahwa seluruh variabel dinyatakan sah untuk digunakan dalam analisis.

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mencerminkan sejauh mana alat ukur itu akurat, konsisten, dan tepat dalam melakukan pengukuran (Hair et al., 2019). Jika sebuah penelitian sudah reliabel, berarti data penelitian tersebut telah diuji dan terbukti memiliki keandalan serta konsistensi dalam hasilnya. Untuk mengukur realibilitas dalam PLS, digunakan dua pendekatan, yakni *Cronbach's alpha* serta *Composite reliability*. Berikut rincian temuan perhitungan ditampilkan dalam tabel.

Tabel 4 Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Employee engagement</i>	0,929	0,941
Kinerja Karyawan	0,948	0,956
<i>Work-life balance</i>	0,933	0,944

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Didasarkan Tabel 4, tingkat reliabilitas seluruh konstruk penelitian dapat dipastikan terpenuhi, ditunjukkan melalui capaian *Cronbach's Alpha* yang konsisten melampaui angka 0,60 pada setiap konstruk. Selanjutnya, ukuran *Composite Reliability* juga tercatat berada di atas ambang 0,70, yang menegaskan konsistensi internal instrumen (Hair et al., 2019).

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah kelayakan model pengukuran terverifikasi, tahap berikutnya difokuskan pada pemeriksaan model structural. Nilai *R-Square* (R^2) dari tiap konstruk mampu diamati sebagai berikut

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,823	0,819

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Didasarkan Tabel 5, besaran *R-Square* yang diperoleh untuk konstruk kinerja karyawan tercatat sebesar 0,819. Angka tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki konsistensi yang tinggi, di mana variabel bebas mampu menjelaskan 81,9% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 18,1% diasumsikan berasal dari elemen eksternal yang tidak tercantum dalam paradigma ini.

b. Uji F-Square

Analisis *F-Square* dimanfaatkan dalam penilaian kekuatan kontribusi tiap variabel independen atas variabel terikat. Mengacu pada kriteria yang dijelaskan oleh Ghazali dan Latan (2015), nilai f^2 berjumlah 0,35 merefleksikan pengaruh yang tergolong kuat, nilai f^2 berjumlah 0,15 menandakan pengaruh sedang, sedangkan nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan adanya pengaruh yang relatif kecil

Tabel 6 Uji F Square

	F-square
<i>Employee engagement</i> -> Kinerja Karyawan	0,136
<i>Work-life balance</i> -> Kinerja Karyawan	0,600

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Didasarkan tabel 6, memperlihatkan hasil nilai *f square* terhadap variabel kinerja karyawan berjumlah 0,136 dan 0,600. Hal itu menunjukkan bahwa variabel *employee*

engagement mempunyai dampak sedang atas kinerja karyawan, adapun dampak dominan *work-life balance* atas kinerja karyawan.

c. Uji Signifikansi t

Untuk mengetahui apakah koefisien parameter memiliki pengaruh signifikan, maka perlu diperiksa dimensi variabel yang telah dinyatakan valid. Peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi apakah pengaruh tersebut bersifat positif atau negatif, serta membuktikan pengaruh signifikan. Dilaksanakan dengan menghitung nilai *P Values* yang harus di ambang 0,05 serta nilai *t* melampaui(1,99) (Hair et al., 2019). Bilamana nilai *t*-statistik melampaui *t*-tabel (1,99), maka kedua konstruk dianggap signifikan, tetapi jika sebaliknya, maka tidak signifikan.

Tabel 7 Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Employee engagement -> Kinerja Karyawan</i>	0,302	2,826	0,005
<i>Work-life balance -> Kinerja Karyawan</i>	0,635	6,052	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS (2025)

Pada Tabel 7 diatas, menunjukkan tanggapan perihal hipotesis studi, mencakup:

1. *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Studi analisis membuktikan pengaruh kinerja karyawan atas konstruk *employee engagement* dengan nilai *original sample estimate* berjumlah 0,302. Besaran *t*-statistic yang mencapai 2,826, lebih tinggi dibandingkan ambang batas 1,99, mengindikasikan adanya efek positif sekaligus signifikan. Oleh sebab itu, hipotesis pertama (H1) dinyatakan terdukung.

2. *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara *work-life balance* dengan performa karyawan dibuktikan melalui nilai *original sample estimate* berjumlah 0,635. Angka *t*-statistic yang tercatat 6,052, juga melampaui nilai kritis 1,99, menegaskan terdapat dampak positif serta signifikan. Oleh sebab itu, hipotesis kedua (H2) dapat dipastikan diterima.

Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan temuan uji hipotesis, dapat dibuktikan dampak positif *employee engagement* dan signifikan atas Kinerja karyawan distributor unilever di kabupaten Garut dengan nilai *original sample estimate* berjumlah 0,302 serta nilai *t*-statistik berjumlah 2,826. Hal ini berarti tingginya keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, maka tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkannya. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori *Work Engagement* yang dikembangkan oleh Bakker et al. (2008), di mana *engagement* dimaknai sebagai kondisi baik, memuaskan, serta penuh motivasi mencakup *vigor* dedication, dan keterlibatan penuh. Dalam konteks ini, karyawan yang terlibat dalam

pekerjaan bukan hanya datang secara fisik tetapi juga memberikan energi, komitmen, dan fokus penuh terhadap pekerjaannya, yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan yang selaras terhadap Savitri *et.al* (2023) membuktikan dampak signifikan *employee engagement* terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan aspek motivasi dan keterikatan emosional dengan organisasi. Hasil selaras dipaparkan oleh Rochim *et.al* (2025), *engagement* mampu memperkuat hubungan antara pimpinan dan bawahan, yang meningkatkan loyalitas sekaligus mendorong pencapaian target kinerja. Tegor *et al.* (2025) menambahkan bahwa karyawan yang *engaged* terdorong secara intrinsik untuk berkontribusi maksimal. Studi ini didorong ungkapan Lotu *et.al* (2022), yang menekankan faktor psikologis seperti motivasi dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Artinya, *employee engagement* bukan hanya soal keterikatan emosional, tetapi juga mencerminkan kesiapan psikologis karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja.

Dalam konteks industri distribusi seperti distributor Unilever di Kabupaten Garut, *employee engagement* menjadi sangat penting mengingat tuntutan kerja yang padat, target distribusi yang ketat, serta kebutuhan koordinasi antarbagian. Karyawan yang memiliki *vigor* tinggi akan tetap bersemangat meski menghadapi tekanan target distribusi, *dedication* akan membuat mereka tetap fokus mencapai tujuan perusahaan, dan *absorption* akan membuat mereka lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan distribusi sehari-hari. Oleh sebab itu, hasil pada penelitian ini dapat menegaskan bahwa meningkatkan *engagement* karyawan merupakan strategi penting bagi perusahaan distributor untuk menjaga keberlanjutan performa operasional.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan temuan uji hipotesis kedua, terbukti performa karyawan pada distributor Unilever di Kabupaten Garut mendapatkan dampak yang bersifat positif serta signifikan atas variabel *work-life balance*. dengan nilai *original sample estimate* berjumlah 0,635 serta *t-statistik* berjumlah 6,052 ($>1,99$). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang bisa menyelaraskan atau menyeimbangkan peran dalam bekerja dan kehidupan pribadi akan memberikan kinerja yang lebih baik. Studi ini selaras terhadap Cahyani *et.al* (2024) menegaskan dampak positif *work-life balance* perihal kinerja karena karyawan merasa lebih termotivasi ketika kebutuhan personal mereka juga terpenuhi, sehingga mereka memiliki kapasitas lebih besar untuk terlibat secara optimal dalam pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi. Elpanso dan Saputra (2024) juga menegaskan *work-life balance*, bersama kompensasi, berkontribusi perihal kepuasan kerja yang selanjutnya berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Saputra dan Masdupi (2024) menegaskan performa yang unggul cenderung ditampilkan apabila keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aspek personal berhasil dicapai oleh karyawan, sebab dari kondisi tersebut rasa motivasi dapat lebih terbangun. dan kurang

mengalami stres kerja, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal, karena kebutuhan personal mereka terpenuhi.

Dalam konteks industri distribusi, temuan penelitian ini menjadi sangat relevan. Pekerjaan distribusi kerap menuntut jam kerja panjang, target ketat, serta kondisi fisik yang cukup melelahkan. Apabila *work-life balance* tidak tercapai, maka karyawan berpotensi terkena stres kerja serta kelelahan yang dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, ketika perusahaan memberikan dukungan berupa pengaturan shift yang adil, fleksibilitas waktu kerja, serta fasilitas kesejahteraan, karyawan akan mampu menjaga keseimbangan hidupnya dan tetap memberikan performa terbaik. Maka dari itu, penerapan kebijakan *work-life balance* dapat menjadi strategi manajerial penting dalam industri distribusi untuk menghasilkan karyawan yang produktif, sehat, dan berdaya saing tinggi.

SIMPULAN

Dari temuan penelitian dapat ditarik simpulan bahwa performa pegawai pada distributor Unilever di Kabupaten Garut dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh tingkat keterikatan kerja serta keselarasan hidup dan bekerja. Dengan demikian, peningkatan keterlibatan karyawan maupun terciptanya harmoni kerja kehidupan akan bermuara pada optimalisasi capaian kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peran *engagement* dan *work-life balance* dalam mendukung kinerja karyawan, khususnya di sektor distribusi yang menuntut konsistensi dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat program peningkatan *engagement* melalui pelatihan, penghargaan, dan pemberdayaan, sekaligus mengembangkan kebijakan *work-life balance* yang mendukung kesejahteraan karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar memperbesar jangkauan objek ke berbagai perusahaan distribusi lain atau menambahkan variabel baru, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, untuk mendapatkan kecakapan wawasan mengenai elemen pemengaruh kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, I. K., Antara, M., Komalasari, Y., Priyono, R. T., Santoso, B., Ngurah, G., & Adinegara, J. (2025). *Work Life Balance Memediasi Organization Culture , Tri Hita Karana Pada Kinerja Karyawan*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, 12, 571–585.
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). *Analisis Faktor Employee engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari*. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi*. Jesya (Jurnal Ekonomi &

- Ekonomi Syariah), 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology*. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Cahyani, A., Oktaviana, P., & Dwianto, A. S. (2024). *The Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study At PT. Kamiidea Indonesia)*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2278–2283.
- Dipoatmodjo, T. S. P. (2024). *The Role of Human Resource Management in Enhancing Company Performance and Productivity*. *Journal Management & Economics Review(JUMPER)*, 2(2), 83–90. <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v4.i1.2023.5133>
- Elpanso, E., & Saputra, A. Y. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 202–212. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.945>
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). *Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194. <https://doi.org/XX.XXXXXX/Jimea>
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*. *Gallup Inc.*
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). *Source of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Journal*, 10(December), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hassan, H., Nabil, E., & Rady, M. (2016). *A Model for Evaluating and Improving Supply Chain Performance*. *International Journal of Computer Science and Software Engineering (IJCSSE)*, 4(January), 283–302.
- Irfan, A., Risnawati, Syahrul, A., & Jummaidah. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Employee engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar*. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 3633–3649. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7884/6758>
- Javaid, M., Haleem, A., Vaishya, R., Bahl, S., Suman, R., & Vaish, A. (2020). *Industry 4.0 technologies and their applications in fighting COVID-19 pandemic*. *Diabetes and Metabolic Syndrome: Clinical Research and Reviews*, 14(4), 419–422. <https://doi.org/10.1016/j.dsx.2020.04.032>

- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Kemnaker : Stress Pengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-stress-pengaruhi-kesehatan-jiwa-pekerja>
- Liman, I., & Yoyo, T. (2025). *Pengaruh Self Efficacy, Employee engagement, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi*. *ECo-Buss: Economics and Business*, 7(3), 1696–1983. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2204>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudioprajan*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia & P. P. Lestari (eds.); Edisi ke-1). Salemba Empat (Imprint Penerbit Salemba).
- Rochim, A., Fauzi, A., & Rini, H. P. (2025). *Employee loyalty and engagement mediating the impact of transformational leadership on employee performance*. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 150–162.
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). *Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach*. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). *Dampak Work-Life Balance, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Tempat Kerja di Indonesia*. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 24(2), 289–301. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2381>
- Subarto, S., & Solihin, D. (2025). *The Influence of Work-Life Balance and Employee engagement on Performance Through Job Satisfaction*. *Jurnal Economia*, 21(1), 106–124. <https://doi.org/10.21831/economia.v21i1.70925>
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Tegor, Johannes, Amin, S., & Rosita, S. (2025). *Employee engagement as a driver of performance improvement : A case study of foreign companies in Indonesia*. *Multidisciplinary Science Journal*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31893/multiscience.2026044>
- Trisnaning Cahyandani, P. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 19–27.
- Udin, U. (2023). *The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction*. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). *Employee engagement sebagai*

Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. Jurnal Productivity, 1(2), 168–173.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/29194>

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia)*. Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>