

KINERJA KARYAWAN WANITA DIPENGARUHI OLEH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE*

Fitria Cahyani¹, Nova Arestia²

Universitas Widya Dharma Pontianak

fitriacahyani3105@gmail.com¹, novaarestia@widyadharma.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *employee engagement* serta *work-life balance* bagi kinerja karyawan wanita. Proses analisis data dilakukan dengan program SPSS versi 26, melalui pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji F, regresi liner berganda, serta uji proporsi pengaruh, melibatkan 78 peserta sudah memenuhi persyaratan teknik sampling multivariate. Metode yang digunakan penelitian ini merupakan kuantitatif dengan metode survei. Kedua variabel tersebut terbukti bersifat krusial bagi peningkatan kinerja terutama wanita, menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi disertai keseimbangan hidup kerja yang baik dapat merangsang kinerja yang optimal. Hasil temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang menitik beratkan pada peningkatan keterlibatan partisipasi aktif serta keseimbangan antara pekerjaan dan kepentingan pribadi guna mencapai performa terbaik dalam jangka panjang. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa *employee engagement* serta *work-life balance* bersama berkontribusi secara positif dan signifikan bagi kinerja karyawan Wanita.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze employee engagement and work-life balance for the performance of female employees. The data analysis process was carried out with the SPSS version 26 program, through validity, reliability, classical assumptions, F-test, multiple liner regression, and influence proportion test, involving 78 participants who had met the requirements of the multivariate sampling technique. The method used in this study is quantitative with a survey method. These two variables have been proven to be crucial for improving performance, especially women, showing that a high level of involvement accompanied by a good work-life balance can stimulate optimal performance. These findings emphasize that organizations need to develop HR management strategies that focus on increasing engagement, active participation, and a balance between work and personal interests to achieve the best performance in the long run. The results of data management show that employee engagement and work-life balance together contribute positively and significantly to the performance of female employees.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin berkembang pesat, peran wanita dalam dunia kerja semakin penting seiring semakin meningkatnya partisipasi wanita dalam sektor industri. Partisipasi tenaga kerja karyawan wanita terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Kinerja karyawan wanita dapat dipengaruhi faktor *employee engagement* dengan *work-life balance*. Masalah yang sangat krusial mempunyai dampak kuat bagi kinerja karyawan wanita adalah *work-life balance*.

Kinerja karyawan wanita merupakan bagian kunci yang menentukan kesuksesan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Menurut Saifullah, (2020), menjelaskan kinerja karyawan sebagai hasil interaksi kinerja dan motivasi individu. Kinerja karyawan sebagai kemampuan yang didasari keterampilan, maupun perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi Gunawan & Franksiska, (2020). Sedangkan menurut Wahyuni, (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipahami sebagai nilai keseluruhan yang diharapkan perusahaan dari hasil kerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang ditunjukkan pada karyawan sebagai bentuk pencapaian atas tugas yang diberikan oleh perusahaan (Fachrunnisa, 2019).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai prestasi, pencapaian maupun keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Nisyak, (2016), menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian kerja yang dicapai pekerja di organisasi, sesuai kewajiban yang di pertanggung jawabkan yang diberikan oleh organisasi, agar berupaya dapat mencapai visi dan misi yang dapat dipertanggung jawabkan, supaya tidak melanggar moral dan etika dalam organisasi. Sedangkan Menurut A. Gunawan et al., (2023) dan Ichanudin et al., (2025), kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha bisnis dalam perusahaan untuk mewujudkan performa kinerja.

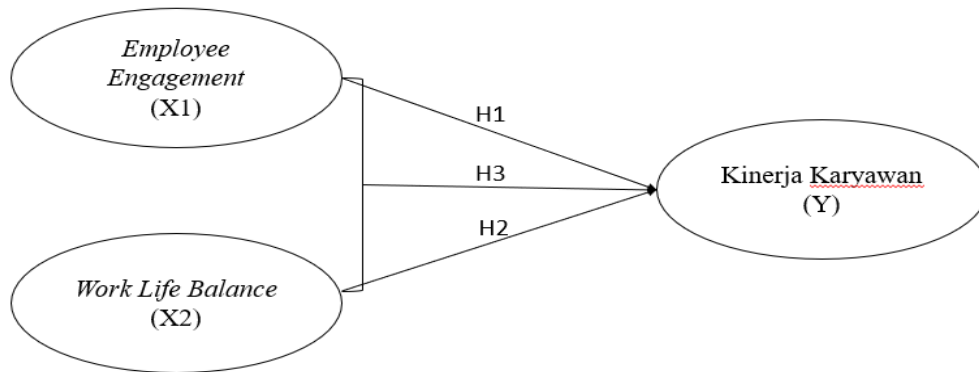
Employee engagement mencakup keterikatan emosional dan fisik karyawan terhadap suatu pekerjaan. Menurut Muliawati & Frianto, (2020), *employee engagement* merupakan tanggung jawab yang diterima oleh seluruh anggota atau individu dalam sebuah organisasi. *Employee engagement* merupakan kondisi dimana karyawan yang mencakup kegiatan fisik dan emosional dalam menjalankan tugas dan kewajiban bagian dari organisasi (Wicaksono & Rahmawati, 2020), sedangkan menurut Nugroho et al., (2022), menyatakan *employee engagement* adalah dedikasi emosional seseorang kepada perusahaan dan misinya. *Employee engagement* adalah bentuk keterlibatan dan antusias karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan Baharsyah & Nugrohoseno, (2021) dan Parodya & Landra, (2022), menyatakan *employee engagement* tergolong sebagai perilaku atau perasaan yang dimiliki seseorang, baik secara individu maupun kelompok, dalam upaya mengembangkan lingkungan kerja. *Employee engagement* adalah dimana

karyawan memiliki keterikatan keadaan pada perusahaan, pada akhirnya karyawan memiliki kesediaan untuk mempertahankan perusahaan, agar mendapatkan kinerja yang terbaik. Sementara itu, Badrianto & Suwandi, (2025), menegaskan *employee engagement* merupakan sikap pekerja yang menunjukkan keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja. *Employee engagement* merupakan tingkat keterikatan emosional karyawan pada sebuah organisasi.

Di sisi lain, *work-life balance* juga merupakan isu yang semakin relevan, terutama bagi karyawan wanita yang seringkali menghadapi tuntutan ganda. Menurut Lihawa et al., (2022), menyatakan *work-life balance* bagaimana individu membangun tempat kerja yang baik yang membolehkan untuk individu mempunyai keteraturan antara kegiatan dan kehidupan individu. Sedangkan menurut Muliawati & Frianto, (2020), menjelaskan WLB merupakan kestabilan hidup individu, dimana seseorang mampu menyelaraskan jam bekerja dan waktu pribadi. WLB merupakan situasi yang memungkinkan seseorang dapat membagi waktu untuk aktivitas kerja dan rutinitas sehari-hari (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Sementara itu Anggara & Winarno, (2020) dan Marcelina & Nugrahaningsih, (2025), menyatakan *work-life balance* merupakan keseimbangan dalam kepuasan yang melibatkan psikologis di kehidupan individu didalam lingkungan kerja atau kehidupan individu yang tidak berkonflik dalam kedua pihak tersebut. Sedangkan menurut Prasetyo & Achmad, (2025), *work-life balance* adalah suatu kondisi yang lebih baik agar individu dapat menyeimbangkan tanggung jawab yang profesional serta dalam kehidupan pribadi yang proporsional. Menurut Sihalohe & Indawati, (2021), menyatakan *work-life balance* merupakan suatu pilihan dalam melakukan pengelolaan dalam pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan pada pribadi dalam sisi bekerja. Berdasarkan pandangan dari Lailatur Rizki et al., (2025), WLB merupakan kemampuan untuk menyelaraskan kondisi kerja dengan kondisi pribadi sehingga tidak saling mengganggu satu sama lain. Dapat diartikan bahwa WLB merujuk pada kondisi yang memungkinkan seseorang untuk dapat menyelaraskan antara kehidupan individu dan aktivitas sehingga tidak terjadi konflik yang ada didalam diri.

Hubungan antar variabel penelitian ini dapat ditunjukkan dalam kerangka berfikir. *Employee engagement*, *Work-life balance*, dan kinerja wanita. Kerangka berfikir dalam penelitian ini diharapkan dapat menyusun alur logis dari teori yang digunakan, dan sebagai pedoman konseptual yang menguraikan keterkaitan faktor-faktor yang diterapkan dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran ini juga diharapkan mempermudah pembaca memahami teori yang melandasi studi ini. Oleh karena itu, hasil studi ini dapat dipertanggung jawabkan.



Menurut Irfan et al., (2024), *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional, kondisi karyawan serta karakteristik hubungan antara karyawan dengan organisasi. Indikator yang menjadi tolak ukur *employee engagement* meliputi vigor, rasa bangga (*Dedication*), dan tingkat konsentrasi dan keseriusan (*Absorption*). *Work-life balance* yaitu kondisi dimana tuntutan antara aktivitas dan kehidupan individu (keluarga) setara maupun seimbang yang ditunjukkan dengan rasa puas (Hidayah & Adi, 2024). Indikator yang menjadi tolak ukur adalah keseimbangan waktu, tingkat keterlibatan, dan tingkat kepuasan kerja serta kehidupan pribadi. Sari et al., (2021), mendefinisikan kinerja karyawan merupakan keberhasilan yang telah diperoleh selama mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu yang sesuai standar perusahaan. Indikator yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan memuat target, standar, target waktu dan mamatuhi aturan. Penelitian diharapkan memberikan manfaat teoritis, yang memperkaya literatur serta pengembangan ilmu manajemen sumber daya khususnya karyawan wanita. Secara praktis, penelitian ini menjadi masukan dalam merancang kebijakan yang mendukung *employee engagement* dan penciptaan *work-life balance* yang baik, sehingga mampu memaksimalkan produktifitas dan kesejahteraan pekerja.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan teknik survei. Model ini dipilih sebagai meneliti dampak variabel independen yaitu *employee engagement* serta *work-life balance*, mengenai variabel terikat yaitu kinerja karyawan wanita di kota Pontianak. Populasi dalam studi ini merupakan semua tenaga kerja wanita. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur.

Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang meliputi dari objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu A. Nugroho & Haritanto, (2022). Menurut Roscoe

(1982:253), dalam Sugiyono, (2022), apabila dalam penelitian menggunakan analisis multivariate sehingga jumlah partisipan yang terlibat setidaknya 30 sampai 500 dalam kategori, responden minimal 30. Penelitian ini sudah memenuhi persyaratan dengan jumlah partisipan 78 karyawan wanita. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan menerapkan metode skala likert 1-5 yang di mana (1) Sangat menolak, (2) menolak, (3) Netral/tidak memilih, (4) menerima, (5) Sangat menerima. Proses Pengolahan data dilakukan melalui validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji F, regresi liner berganda, serta uji proporsi pengaruh. Melalui pendekatan analisis data memanfaatkan bantuan program komputer SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas

Table 1.
validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	R Tabel (0,05; Df =78)	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	X1.1 - X1.6	0,883-0,925	0,2227	Seluruh item valid
<i>Work Life Balance</i> (X2)	X2.1 - X2.6	0,855-0,926	0,2227	Seluruh item valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1 - Y1.8	0,902-0,931	0,2227	Seluruh item valid

Sumber: hasil pengolahan data, 2025

Tabel 1, mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan tentang WLB (X1), EE (X2) serta KK (Y) memiliki korelasi 0,855 hingga 0,931. Karena nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan r tabel (0,2227), maka ketika variabel tersebut terbukti valid.

Reliabilitas

Table 2.
reliabilitas

Variabel	Hasil	Alpha	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i>	0,953	>0,90	Reliabel (Reliabilitas Sempurna)
<i>Work Life Balance</i>	0,946	>0,90	Reliabel (Reliabilitas Sempurna)
Kinerja Karyawan	0,972	>0,90	Reliabel (Reliabilitas Sempurna)

Sumber: hasil pengolahan data, 2025

Hasil pengujian menunjukan seluruh variabel penelitian memperoleh alpha cronbach melebihi dari 0,90, yaitu masing-masing sebesar 0,953 untuk *Employee Engagement*, 0,946 untuk *work-life balance*, dan 0,972 untuk variabel kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen dapat dikatakan reliabel. Nilai tersebut juga menunjukan bahwa seluruh variabel berada pada kategori reliabilitas sempurna.

Asumsi Klasik

Table 3.
pengujian asumsi klasik

Jenis pengujian	Parameter	Temuan	Ukuran	Keterangan
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov (K-S)	0,091	Sig > 0,05	terdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	VIF <i>Employee Engagement</i>	0,396	VIF < 10	Multikolinearitas tidak terdeteksi
	VIF <i>Work-life Balance</i>	0,396	VIF < 10	
Uji Heteroskedastisitas	Uji Glejser <i>Employee Engagement</i>	0,874	Sig > 0,05	Bebas dari Heteroskedastisitas
	Uji Glejser <i>Work-life Balance</i>	0,142	Sig. > 0,05	
Uji Linearitas	Deviation from Linearity (KK-EE)	0,283	Sig > 0,05	Hubungan linear
	Deviation from Linearity (KK-WLB)	0,094		

Sumber: diolah dari data penelitian, 2025

Pengujian normalitas dengan metode kolmogorov smirnov (k-s) memperoleh hasil 0,091 dengan sig 0,091 lebih tinggi 0,05, menunjukkan data terdistribusi normal. Pada bagian VIF mengindikasikan nilai 0,396 (< 10) pada *employee engagement* dan *work-life balance*, menandakan bahwa variabel independen bebas dari multikolinearitas. Dalam pengujian heteroskedastisitas glejser menunjukkan skor 0,142 dan 0,874, artinya lebih tinggi dari 0,05, dapat diartikan bahwasanya data tidak ditemukan tanda heteroskedastisitas dalam persamaan regresi. Pada pengujian linearitas memperoleh hasil Deviation from Linearity 0,283 untuk hubungan antara variabel kinerja karyawan (KK) dengan *employee engagement* (EE), dan Deviation from Linearity 0,094 untuk hubungan antar kinerja karyawan (KK), dan *work-life balance* (WLB) artinya (sig > 0,05), maka hubungan antar variabel linear.

Regresi Linier Multiple

Table 4.
regresi linier multiple

Coefficients					
Model	B	Std. error	Beta	t	Sig
Constant	3,145	1,878		1,674	0,098
WLB	0,332	0,111	0,257	2,994	0,004

EE	1,053	0,136	0,667	7,765	0,000
----	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: hasil pengolahan data, 2025

Regresi linier multiple yaitu sebagai berikut: $Y=3,145+0,332X^1+1,053X^2$. Nilai constant yang di peroleh (3,145) menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) dan *employee engagement* (EE) bernilai nol, maka nilai kinerja (KK) yang di peroleh 3,145. Tanpa adanya pengaruh kedua variabel tersebut kinerja karyawan masih berada pada tingkat 3,145.

Koefisien WLB bernilai 0,257 koefisien bernilai positif ini menunjukan peningkatan satu satuan WLB akan meningkatkan kinerja (KK) dengan nilai 0,257, dengan sig 0,004<0,05, artinya *work-life balance* (WLB) memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan wanita.

Nilai koefisien *employee engagement* (EE) bernilai 0,667 dengan koefisien positif peningkatan satuan EE dapat meningkatkan kinerja karyawan 0,667, sig 0,000<0,05, memiliki arti *employee engagement* memberikan dampak positif serta signifikan pada kinerja wanita. Perhitungan pengujian t, variabel independen *employee engagement* (t= 7,765), dan *work-life balance* (t=2,994) menunjukkan nilai signifikansi (>0,05), berarti kedua variabel memiliki signifikan pada kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 5.
uji f

Anova					
Bentuk	Sum of square	df	Mean square	f	Sig
Regression	2023,360	2	1011,680	130,524	0,000
Residual	581,319	75	7,751		
Total	2604,679	77			

Sumber: hasil temuan data, 2025

Table ANOVA, memiliki nilai F 130,524 signifikansi 0,000>0,05 menegaskan model regresi signifikan. Hal ini memberikan pengaruh nyata terhadap variabel dependen. Dari tabel ANOVA juga terlihat bahwa jumlah (*Regression Sum of Squares*) adalah 2.023,360, (*Residual Sum of Squares*) sebesar 581,319.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6.
koefisien determinasi

Model summary				
Model	R	R square	Adjusted R ²	Std. error
1	0,881	0,777	0,771	2,784

Sumber dari: hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan hasil tabel 6, dapat dilihat bahwa 77,7% variasi pada kinerja karyawan wanita mampu dijelaskan *employee engagement* serta *work-life balance*, di sisi lain, selain itu dipengaruhi oleh variabel tambahan yang belum termasuk didesain penelitian.

Peran *employee engagement* pada kinerja karyawan wanita

Hasil dari temuan ini *employee engagement* memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. *Employee engagement* merupakan faktor penting yang sangat berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan didalam lingkungan kerja.

Penelitian ini konsisten dengan Debianty et al., (2023), dan Putri & Purnamasari, (2021), menghasilkan *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan, serta menunjukan bahwa *employee engagement* mempunyai dampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Peran *work-life balance* pada kinerja karyawan wanita

Temuan dariu studi menunjukan *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan pada peningkatan kinerja karyawan wanita. Seseorang yang mampu mempertahankan harmoni antara urusan pribadi dan kerja biasanya menunjukan hasil kerja yang baik dalam tugas mereka di perusahaan.

Temuan dari studi ini sejalan dengan hasil yang diperoleh olah peneliti sebeelumnya, Putri & Widagdo, (2024) dan Sayekti & Suhartini, (2022), mengungkapkan bahwa WLB memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, Mustika et al., (2023), menemukan WLB memberikan efek positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Brio SDM Polda Bali.

Peran *Employee Engagement* serta *Work-Life Balance* pada Kinerja Karyawan wanita

Secara khusus bersama-sama, *employee engagement* serta *work-life balance* terbukti menimbulkan dampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya dan mampu menjaga keseimbangan hidup akan bekerja dengan lebih konsisten, fokus, dan bertanggung jawab. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang baik keterlibatan karyawan sekaligus memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, agar kinerja yang dihasilkan semakin optimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyajikan hasil akhir *employee engagement* serta *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Karyawan wanita mempunyai tingkat keterlibatan secara aktif dan semangat dalam melakukan pekerjaan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi terhadap

perusahaan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi serta kehidupan kerja juga terbukti berperan sangat penting untuk menjaga emosional karyawan wanita. Ketika perusahaan membangun lingkungan kerja yang fleksibel dan mengoptimalkan kehidupan pribadi maka dapat mengembangkan kinerja karyawan terutama wanita.

Karyawan yang mana memiliki *employee engagement* yang baik menunjukkan antusiasme serta menunjukkan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi, disertai karyawan yang memiliki WLB yang optimal maka mudah meminimalkan tekanan serta dapat membantu fokus kerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama pada wanita.

Saran, agar kedepannya perusahaan dapat memperkuat strategi peningkatan *employee engagement* melalui pelatihan dan penghargaan kepada pekerja dan memastikan *work-life balance* dengan kebijakan di dalam perusahaan serta memberikan lingkungan kerja yang baik, untuk penelitian selanjutnya di harapkan dapat menambah variabel yang kemungkinan juga berpengaruh terhadap kinerja agar penelitian menjadi lebih konperensif. Hal tersebut dapat megoptimalkan kinerja individu terutama wanita keseluruhan. Pada studi selanjutnya, disarankan dapat memasukkan variabel tambahan agar penelitian bisa lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, R. W., & Winarno, A. (2020). Pengaruh work life balance dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1).
- Badrianto, Y., & Suwandi, S. (2025). Pengaruh employee engagement, disiplin kerja, dan corporate social responsibility (CSR) terhadap kinerja karyawan. *JESYA*, 8(1), 613–622. <https://doi.org/10.36778/jesya.v8i1.1972>
- Baharsyah, R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap job performance melalui creativity sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Debianty, P. A., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Toraja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59024/semnas.v2i1.105>
- Fachrunnisa, O. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Gunawan, A., Sopandi, E., Malsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1). <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). The influence of flexible working arrangement to employee performance with work life balance as mediating

- variable. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(3).
- Hidayah, N. A. 'Aini, & Adi, A. N. (2024). Pengaruh work-family conflict dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1082–1094. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.13>
- Ichanudin, B. E., Nurhasan, R., Wufron, W., & Garut, U. (2025). *Mediasi Kepuasan Kerja Pada Industri Fashion*. 12, 1057–1071.
- Irfan, A., Syahrul, A., & Makassar, S.-L. (2024). Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Lailatur Rizki, V., Abrori, I., & Muttaqien, F. (2025). Menganalisis Peran Ocb Dalam Hubungan Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Generasi Z. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(3), 1363–1375. <https://doi.org/10.37606/publik.v12i3.1867>
- Lihawa, N. S., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan Hotel The Lagoon Manado. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Marcelina, V., & Nugrahaningsih, T. H. (2025). *WORK-LIFE BALANCE , SELF-EFFICACY: PENGARUHNYA*. 12, 1243–1253.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). *Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur*.
- Mustika, I. K., Perbawa, I. M. A. R., & Artha, I. W. B. (2023). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kinerja pegawai melalui job burnout pada Biro SDM POLDA Bali. *Journal of Applied Management Studies*, 5(1), 39–50. <https://doi.org/10.51713/jamms.v5i1.104>
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1).
- Nugroho, A., & Haritanto, W. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistika: Teori, implementasi & praktik dengan SPSS*. CV Andi Offset.
- Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh masa kerja, lingkungan kerja, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT Surya Pamenang Kediri. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(2), 108–118. <https://doi.org/10.33379/jibe.v1i2.1759>
- Parodya, P. A., & Landra, N. (2022). Pengaruh employee engagement, kedisiplinan, dan

- kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1).
- Prasetyo, D. E., & Achmad, N. (2025). Pengaruh communication, work discipline, dan work life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT X Boyolali. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 962–982. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1461>
- Putri, A. R., & Widagdo, D. (2024). Pengaruh work life balance terhadap optimalisasi kinerja karyawan flight operation PT. JAS pada Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang, Banten. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(4), 180–188. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i4.2331>
- Putri, N. V., & Purnamasari, I. (2021). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance (BAF). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh work-life balance dan flexible work arrangement terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi. *Bisnis: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai mediasi. *Gema: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022). Work life balance dan work engagement: Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2>
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran mediasi emotional exhaustion pada pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228–240. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p228-240>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived organizational support dan talent management terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>