

Peran *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Erwina

Universitas Andi Djemma

Annisa Gita Putri

Universitas Andi Djemma

Budiarti Putri Uleng

Universitas Andi Djemma

Abstract

Several studies have found that one of the factors that has an impact on employee work productivity is work life balance and Employee Engagement. Based on this, this research aims to analyze the impact of work life balance and Employee Engagement on employee work productivity. Research location at PT. Masmindo Dwi Luwu Regency Area. The data source in this research is primary data through interviews and distributing questionnaires. The number of samples in this study was 56 employees whose number was determined using the Slovin formula. The sampling technique uses simple random sampling. Meanwhile, for data analysis, descriptive and structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS) analysis was used to answer the research hypothesis. The research results found that work life balance has a significant effect on employee work productivity. Likewise, Employee Engagement has a significant effect on employee work productivity at PT. Masmindo Dwi Luwu Regency Area. This means that work life balance and employee engagement have an impact on employee work productivity. The more balanced the employee's work life balance, the higher their productivity. Likewise with Employee Engagement, the higher the Employee Engagement, the higher the productivity.

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

Abstrak

Beberapa riset menemukan bahwa salah satu factor yang memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan adalah work life balance dan employee engagement. Didasarkan dari hal tersebut, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak work life balance dan employee engagement terhadap produktivitas kerja karyawan. Lokasi penelitian pada PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu. Sumber data pada penelitian ini yakni data primer melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 orang karyawan yang ditentukan jumlahnya dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling. Sedangkan untuk analisis datanya menggunakan analisis deskriptif dan structural equation modelling partial least square (SEM PLS) untuk menjawab hipotesis penelitian. Hasil penelitian menemukan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu. Artinya bahwa work life balance dan employee engagement memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin seimbang work life balance karyawan maka produktivitasnya semakin tinggi. Dan begitu pula dengan employee engagement, semakin tinggi employee engagement karyawan maka produktivitasnya akan semakin tinggi.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Produktivitas, Work Life Balance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu aset organisasi yang sangat penting. Menurut Suwanto dalam Nadeak (2021), manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena mereka adalah perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Karena produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset perusahaan yang sangat berharga. Salah satu indikator terpenting keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan bertahan di pasar yang semakin kompetitif adalah produktivitas karyawan. Tingkat produktivitas karyawan dapat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dibuat sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi. Faktor internal, seperti kesehatan fisik dan emosional, dan faktor eksternal, seperti struktur organisasi, memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Pramono (2020); Latief & Wilanda (2019); Andriyany (2021), tiga penelitian berbeda menemukan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa banyak faktor, baik dari dalam maupun dari luar, memengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Work-life balance* dan keterlibatan karyawan adalah dua komponen yang paling penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka secara efektif disebut sebagai *work-life balance*. Ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan secara keseluruhan. Tidak hanya jumlah jam kerja yang dihabiskan, tetapi juga kualitas waktu yang dihabiskan di luar pekerjaan untuk keluarga, kesehatan, rekreasi, dan kegiatan pribadi lainnya. Menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin sulit di tengah perubahan zaman yang semakin cepat, tuntutan pekerjaan yang meningkat, dan kemajuan teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan di mana saja dan kapan saja. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Febriana et al., 2022), dan absensi yang lebih rendah (Maharani et al., 2023; Wiwik et al., 2024). Hasilnya menunjukkan bahwa memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi yang baik dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif karena mereka merasa lebih bahagia, lebih termotivasi, dan lebih fokus pada melakukan apa yang perlu mereka lakukan di tempat kerja.

Engagement karyawan adalah komponen tambahan yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Gallup (2017), karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka didefinisikan sebagai mereka yang terlibat, antusias, dan berkomitmen pada pekerjaan dan tempat kerja mereka. Karyawan yang aktif terlibat dalam pekerjaan mereka biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi, semangat, dan keinginan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang mereka selesaikan. Kepemimpinan yang menginspirasi, peluang untuk berkembang, penghargaan atas pencapaian, dan rasa memiliki terhadap organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Karyawan yang sangat terlibat tidak hanya lebih produktif, tetapi mereka juga lebih kreatif dan tangguh dalam

menghadapi tantangan di tempat kerja. Karyawan yang tidak terlibat atau tidak terlibat cenderung merasa kurang termotivasi, yang dapat menyebabkan kinerja yang lebih buruk dan bahkan lebih banyak *turnover* di perusahaan. Karena itu, keterlibatan karyawan sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karena karyawan yang merasa dihargai dan terhubung dengan tujuan organisasi cenderung lebih produktif. Dengan demikian, bisnis yang memiliki karyawan yang terlibat akan mendapatkan banyak keuntungan. Menurut teori Marciano dalam Hasanah & Budiani, (2019), keterlibatan karyawan menyebabkan peningkatan produktivitas, keuntungan, efisiensi, *turnover*, penipuan, kepuasan pelanggan, kecelakaan kerja, dan keluhan karyawan. Oleh karena itu, partisipasi karyawan sangat penting, termasuk di PT. Masmindo Dwi Area.

PT. Masmindo Dwi Area adalah perusahaan tambang emas yang berlokasi di Desa Ranteballa, Kecamatan Lantimojong, Kabupaten Luwu. Didirikan pada tahun 1998, PT. Masmindo Dwi Area adalah salah satu anak perusahaan dari Indika Energi Group. PT. Masmindo Dwi Area di Desa Ranteballa memiliki 125 karyawan yang bekerja di berbagai departemen, dari direksi hingga karyawan tetap. Mereka menunjukkan peningkatan jumlah karyawan dan peningkatan produktivitas selama fase produksi, yang saat ini sebagian besar merupakan fase eksplorasi yang melibaskan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus melihat produktivitas pekerja mereka untuk menilai kinerja mereka sendiri. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Masmindo Dwi Area, dua faktor yang menarik untuk diteliti adalah keseimbangan hidup dan keterlibatan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan hidup dan keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Landasan Teori

2.1 *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah ketika perusahaan mendukung bagian kehidupan pribadi pekerja, seperti jam kerja yang fleksibel, perawatan dependen, dan cuti keluarga atau pribadi (Berk & Gundogmus, 2018). Mempertahankan keseimbangan, atau keseimbangan semua aspek kehidupan manusia biasanya disebut sebagai *work-life balance*. Menurut Mendis & Weerakkody (2017), *work-life balance* adalah metode kerja yang memungkinkan karyawan mengimbangi tanggung jawab mereka di tempat kerja dengan tanggung jawab lain, seperti merawat saudara atau anak.

Menurut Bradley et al. (2010), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keseimbangan kerja-hidup yaitu pertama, keseimbangan waktu, atau keseimbangan waktu. Istilah ini mengacu pada jumlah waktu yang dapat diberikan seseorang kepada hal-hal di luar pekerjaannya dan pekerjaannya. Waktu untuk keluarganya, sebagai contoh. Ketidakseimbangan waktu karyawan menunjukkan bahwa tuntutan keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu kerja mereka; sebaliknya, hal itu terjadi sebaliknya. Kedua, keseimbangan keterlibatan, juga dikenal sebagai keseimbangan keterlibatan, mengacu pada seberapa terlibat secara psikologis seseorang dalam hal-hal di luar pekerjaannya dan dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik harus dikombinasikan dengan keterlibatan yang tinggi di setiap kegiatan untuk menentukan apakah karyawan memiliki

keseimbangan kerja-hidup yang baik. Ketiga, keseimbangan kepuasan, atau keseimbangan kepuasan. merujuk pada tingkat kepuasan seseorang terhadap hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pekerja akan menjadi lebih bahagia jika mereka merasa apa yang mereka lakukan selama ini cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga mereka. Hal ini dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan dengan teman-teman dan rekan kerja, dan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.2 Employee Engagement

Seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya memiliki semangat (semangat), fokus (*absorption*), dan dedikasi. Jika karyawan bekerja dengan disiplin, memenuhi jadwal, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang disebutkan dalam deskripsi pekerjaan mereka, kemungkinan tingkat keterlibatan karyawan yang rendah dapat dihindari (Wijaya et al., 2020). Robbins dan Judge dalam (Erwina, 2020), keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai keterlibatan, kepuasan, dan semangat untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Keterlibatan karyawan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Mereka memiliki kekuatan dan nilai asli, dengan bukti yang jelas dari keadilan dan kepercayaan yang didasarkan pada saling menghormati. Organisasi ini memiliki janji dan komitmen antara majikan dan karyawan yang dipahami dan dipenuhi. Diputuskan bahwa keterlibatan karyawan adalah hubungan atau keterlibatan yang kuat secara fisik, emosional, dan kognitif antara seseorang dan perusahaan tempatnya bekerja. Keterlibatan ini mendorong seseorang untuk bersikap dan berperilaku secara positif terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja untuk mencapai tujuan dan kesuksesan bersama. Menurut Schaufeli, (2013), kekuatan (semangat), dedikasi, dan pengambilan adalah indikator yang digunakan dalam mengukur keterlibatan karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pengembangan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Produksi dan ekonomi, serta sosiologi, biasanya lebih dekat dengan produktivitas. Tidak dapat disangkal bahwa tujuan akhir dari kegiatan organisasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, termasuk kesejahteraan tenaga kerja. Salvatore dalam Pambudianto (2017), menjelaskan produktivitas kerja sebagai sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan dan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sikap dan perilaku tenaga kerja ini ditunjukkan dalam bentuk tindakan dan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi. Tiga ukuran produktivitas kerja: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Kualitas kerja mengacu pada kualitas produk yang dibuat oleh tenaga kerja sesuai dengan standar perusahaan; kuantitas kerja mengacu pada jumlah hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu; dan ketepatan waktu mengacu pada bagaimana tenaga kerja melihat tugas yang harus

diselesaikan tepat waktu (Afandi, 2018). Menurut Sutrisno dalam Wahyuningsih, (2019), beberapa indikator diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja:

1) Kemampuan.

Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dan tingkat profesionalisme yang mereka tunjukkan saat melakukan tugas mereka sangat memengaruhi kinerja mereka.

2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan pencapaian. Baik orang yang mengerjakan pekerjaan maupun orang yang menikmati manfaatnya merasakan hasil.

3) Semangat Kerja

Upaya untuk menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Ini dapat dilihat dari semangat kerja dan pencapaian dalam satu hari dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan Diri

Orang selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka. Ini dapat dilakukan dengan memikirkan masalah dan harapan yang akan dihadapi. Semakin banyak tantangan yang muncul, semakin penting untuk melakukan pengembangan diri. Dengan cara yang sama, keinginan untuk menjadi lebih baik akan sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Kualitas ini adalah hasil kerja yang menunjukkan tingkat kemampuan seorang pegawai. Oleh karena itu, peningkatan mutu dilakukan untuk mencapai hasil yang optimal, yang pada akhirnya akan menguntungkan baik perusahaan maupun individu.

6) Efisiensi

Perbandingan antara jumlah sumber daya yang digunakan dan output yang dihasilkan. Input dan output merupakan komponen produktivitas yang sangat mempengaruhi kinerja pekerja.

3. Metode

3.1 Pengumpulan Data

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian korelasional. Data kualitatif dan kuantitatif yang digunakan berasal dari sumber primer maupun sekunder. Sebagai bagian dari pengumpulan data awal, kuesioner, wawancara, dan observasi digunakan. Pengumpulan data utama dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner penelitian terdiri dari 24 pernyataan, termasuk yang berikut.

Tabel 1
Variabel, Indikator dan Pernyataan

Variabel	Indikator	Sumber	Pernyataan
	Keseimbangan waktu	McDonald & Bradley dalam	WLB1
			WLB2
			WLB3

Work Life Balance	Keseimbangan keterlibatan	Pangemanan dkk. (2017)	WLB4
	Keseimbangan Kepuasan		WLB5
			WLB6
Employee Engagement	<i>Vigor</i>	Schaufeli dalam Sari (2023)	EE1
	<i>Dedication</i>		EE2
	<i>Absorption</i>		EE3
Produktivitas Kerja	Kemampuan	Sutrisno dalam Wahyuningsih (2019)	EE4
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai		EE5
	Semangat Kerja		EE6
	Pengembangan Diri		EP1
	Mutu		EP2
	Efisiensi		EP3
			EP4
			EP5
			EP6
	EP7		
	EP8		
	EP9		
	EP10		
	EP11		
	EP12		

Sumber: Data diolah (2024)

3.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan 125 karyawan PT. Masmindo Dwi Area yang berlokasi di Kabupaten Luwu. Rumus Slovin dengan margin kesalahan 10% atau 0,1 digunakan untuk menghitung jumlah sampel. Perhitungan menghasilkan sampel 56 karyawan. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan probabilitas sampel, yaitu sampel acak sederhana di mana semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel (Yudawisastro et al., 2024). Salah satu alasan penggunaan metode sampling ini adalah agar proses pengambilan data menjadi lebih mudah bagi peneliti.

3.3 Teknik Analisis Data

Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS) digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat sebaran karakteristik responden dan analisis persepsi mereka.

Tabel 2
Range dan Kategori (Analisis Deskriptif)

<i>Range</i>	Kategori
1.00-1.80	Sangat tidak baik
1.81-2.60	Tidak baik
2.61-3.40	Cukup baik
3.41-4.20	Baik
4.21-5.00	Sangat Baik

3.4 Pengujian Instrument Penelitian

Faktor penampungan dari perhitungan PLS digunakan untuk menguji validitas. Nilai konvergenitas, yang dihitung berdasarkan korelasi antara variabel yang diukur dan nilai faktor penampungan, digunakan untuk evaluasi luar model. Faktor penambahan lebih dari 0,70 sangat direkomendasikan, tetapi nilai antara 0,50 dan 0,60 masih dapat diterima selama model masih dalam tahap pengembangan (Ghozali, 2014). Uji reliabilitas data dilakukan untuk menilai konsistensi dan stabilitas skor (skala pengukuran) suatu instrumen dalam mengukur konsep tertentu serta kualitas instrumen pengukuran tersebut. Hasil reliabilitas komposit untuk setiap konstruk menunjukkan hasil yang sangat baik karena nilainya di atas 0,80, jadi kualitas data diuji. Selain itu, reliabilitas yang baik juga ditunjukkan oleh nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,70. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE), yang menunjukkan validitas konstruk yang baik dengan nilai di atas 0,50 (Ghozali, 2014).

Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (tidak kurang dari 1,96), batas nilai pengujian hipotesis, yang didasarkan pada nilai yang ditemukan dalam analisis struktural model. Tingkat signifikansi rasio jalan dihitung dari nilai-t dan nilai rasio jalan standar.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian terdiri dari analisis identitas responden, sebaran jawaban responden dan menjawab hipotesis penelitian dengan menggunakan SEM-PLS.

4.2 Karakteristik Responden

Tabel 3
Karakteristik Responden

Variabel		Jumlah Responden	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	77
	Perempuan	13	23
	Total	56	100
Usia	20-30 tahun	8	14
	31-40 tahun	33	59
	41-50 tahun	12	22
	> 51 tahun	3	5
	Total	56	100
Pendidikan	SLTA	0	0
	SMA	0	0
	Diploma III	11	20
	Sarjana (1)	45	80
	Total	56	100
Masa Kerja	0-3 tahun	19	34
	4-7 tahun	31	55
	> 7 tahun	6	11
	Total	56	100

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian di dominasi responden laki-laki dengan usia 31-40 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir adalah sarjana (1) dengan masa kerja 4-7 tahun.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden Untuk Setiap Variabel Penelitian

Berikut (Tabel 4) disajikan informasi mengenai informasi mengenai deskripsi sebaran jawaban responden tentang variabel penelitian.

Tabel 4
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skor	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	Keseimbangan waktu	4,47	Sangat Setuju
	Keseimbangan keterlibatan	4,60	Sangat Setuju
	Keseimbangan Kepuasan	4,25	Sangat Setuju
	Total	4,44	Sangat Setuju
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i>	3,66	Setuju
	<i>Dedication</i>	4,26	Sangat Setuju
	<i>Absorption</i>	3,76	Setuju
	Total	3,90	Setuju
Produktivitas Kerja Karyawan	Kemampuan	4,29	Sangat Setuju
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	4,47	Sangat Setuju
	Semangat Kerja	4,17	Setuju
	Pengembangan Diri	4,54	Sangat Setuju
	Mutu	4,44	Sangat Setuju
	Efisiensi	4,47	Sangat Setuju
	Total	4,40	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah, (2024)

Hasil analisis persepsi karyawan tentang keseimbangan kerja-hidup ditunjukkan dalam Tabel 4, yang menunjukkan bahwa karyawan dinilai berdasarkan tiga parameter: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Ketiga indikator tersebut dibuat menggunakan kuesioner. Dengan nilai 4,44, penerapan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan telah mencapai tingkat keberhasilan yang sangat baik. Selain itu, variabel keterlibatan karyawan dievaluasi dengan menggunakan tiga indikator: kekuatan, dedikasi, dan absorption. Ketiga indikator ini diberikan dalam bentuk pernyataan kuesioner, dan implementasi keterlibatan karyawan dinilai dengan baik, mendapatkan nilai 3,90. Untuk menilai variabel produktivitas kerja karyawan, enam indikator digunakan: kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, efisiensi, dan mutu. Pernyataan kuesioner digunakan untuk menghasilkan enam indikator ini. Produksi kerja karyawan telah dilaksanakan dengan sangat baik, dengan nilai 4,40.

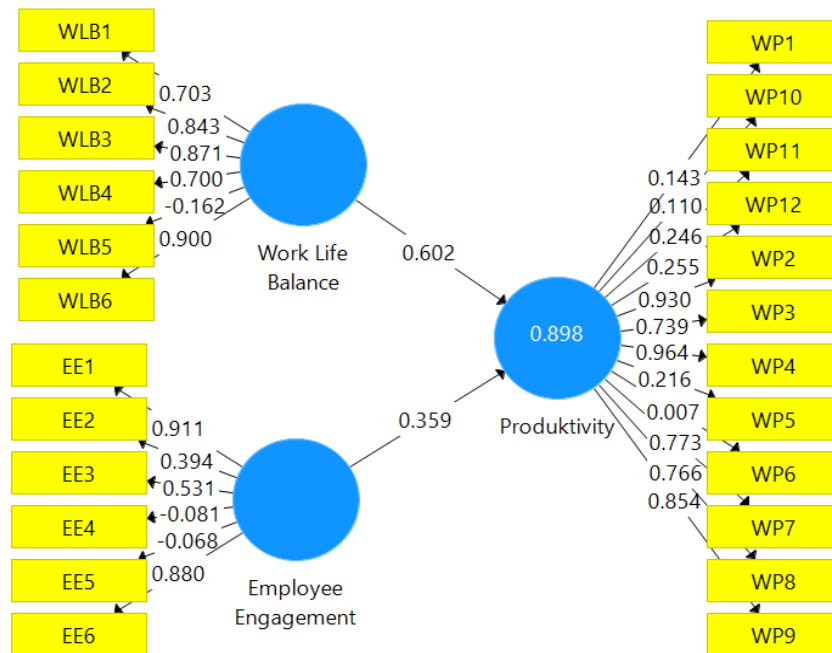
4.4 SEM PLS

Analisis data dengan menggunakan *structural equation modeling partial least square* melalui dua tahapan analisis analisis outer model dan analisis inner model. Outer model dilakukan untuk melihat validitas dan reliabilitas data.

4.4.1 Pengujian Instrument Penelitian (Outer Model)

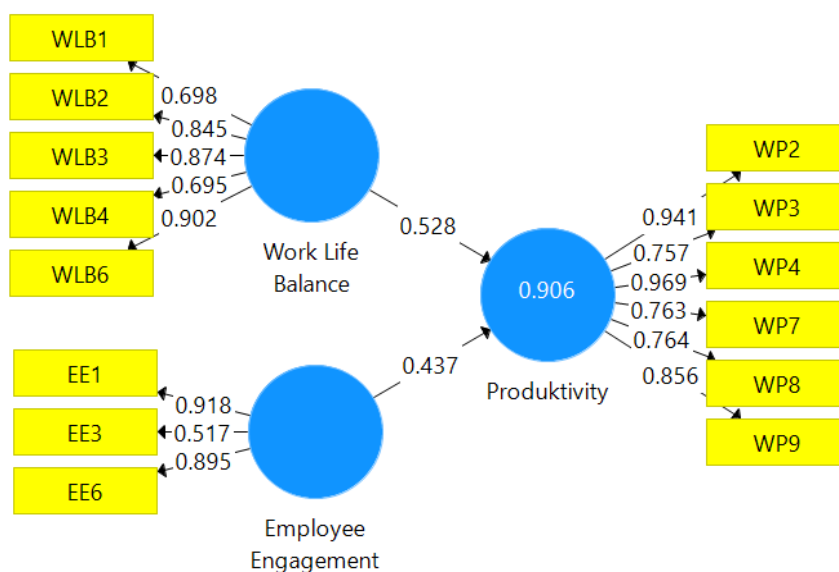
4.4.1.1 Uji Validitas

Dari (Gambar 1), outer model awal dapat dilihat bahwa dari 24 item pernyataan terdapat 10 item pernyataan yang nilai loading factornya berada < dari 0.5. Yakni satu pernyataan pada *work life balance*, tiga pernyataan pada *employee engagement* dan enam pernyataan pada variabel produktivitas kerja. Sehingga ke 10 item pernyataan tersebut dikeluarkan dari model.



Gambar 1. Outer Awal

Setelah dilakukan running tahap kedua, hasil outer model untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar 2. *Outer model* akhir, bahwa semua item pernyataan memiliki loading factor > 0.5 sehingga sepuluh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.



Gambar 2. Outer akhir

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas komposit dihitung dengan perhitungan PLS dari variabel yang ada, WLB, EE, dan WP. Nilai *composite reliability* lebih dari 0,8 dianggap sebagai reliabilitas yang tinggi atau reliabel, dan nilai ρ_s lebih dari 0,6 dianggap cukup reliabel. Hasil uji reliabilitas komposit ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
WLB	0.721	0.843	0.647	Reliabel
EE	0.838	0.902	0.755	Reliabel
WP	0.760	0.847	0.582	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 6, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah menunjukkan dirinya sebagai pengukur yang sesuai, dengan nilai gabungan reliabilitas, nilai cronbach alpha, dan nilai varian rata-rata diekstraksi memenuhi nilai yang diperlukan. Hasil gabungan reliabilitas untuk masing-masing konstruk sangat baik, dengan nilai cronbach alpha lebih dari 0,70, dan nilai varian rata-rata diekstraksi (AVE).

4.4.2 Jawaban Hipotesis Penelitian (Inner Model)

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang terdapat pada *analisis structural model*, tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.96).

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Work life balance -> produktivitas kerja	0.528	0.530	0.109	4.862	0.000
Employee Engagement -> produktivitas kerja	0.437	0.438	0.113	3.851	0.000

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut data yang disajikan pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara keseimbangan hidup dengan produktivitas kerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 4.862, yang lebih besar dari 1.96, dan *p-value* sebesar 0.000, yang lebih rendah dari 0.05, yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Selanjutnya, keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

4.4.3 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu. Dengan kata lain, *work life balance* berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Kehidupan kerja seseorang akan lebih produktif jika lebih seimbang, dan sebaliknya. Karena mereka dapat mengalokasikan waktu untuk beristirahat, bersosialisasi, dan melakukan kegiatan pribadi yang membuat mereka bahagia dan tenang, karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik merasa lebih segar dan termotivasi. Akibatnya, mereka dapat kembali ke pekerjaan dengan tingkat energi dan fokus yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. *Work-life balance* adalah ketika seseorang dapat mengatur waktu dan energinya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan keluarga, kesehatan, rekreasi, dan aktivitas penting lainnya. Menjaga keseimbangan ini membantu orang merasa lebih bahagia dalam hidup mereka, mengurangi stres, dan mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Studi sebelumnya (Wibowo & Siregar, 2022; Yahya, 2021) menemukan bahwa *work life balance* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Rahajeng, 2021), yang menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Beberapa faktor, seperti perubahan objek dan indikator penelitian, dapat menyebabkan hasil penelitian ini berbeda.

Dengan skor rata-rata 4,60, keseimbangan keterlibatan merupakan kontribusi yang signifikan. Karyawan PT. Masmindo Dwi Area mengatakan bahwa peran penting dalam menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan adalah keseimbangan keterlibatan, yang mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen seseorang dalam hal pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Untuk mengukur keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi karyawan, alokasi waktu yang baik harus disertai dengan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam setiap kegiatan. Di antara ketiga indikator, indikator dengan skor terendah adalah keseimbangan kepuasan, yang menunjukkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaan mereka dan hal-hal lain yang mereka lakukan selain pekerjaan mereka.

Hasil penelitian yang sama juga mencakup keterlibatan karyawan dan keseimbangan kerja-hidup. Ia menemukan bahwa keterlibatan karyawan berdampak besar dan positif terhadap produktivitas kerja di PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu. Semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin tinggi produktivitas kerjanya, dan sebaliknya, semakin rendah keterlibatan karyawan, semakin rendah produktivitas kerja. Karena itu, pengelola PT. Masmindo Dwi Area harus memperhatikan hal ini untuk terus meningkatkan keterlibatan karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan hal-hal lainnya. Pengembangan human capital dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan (Marni et al., 2024). Keterlibatan karyawan, juga dikenal sebagai keterlibatan karyawan, adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja. Orang-orang yang aktif terlibat dalam pekerjaan mereka tidak hanya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung

jawab yang diemban, tetapi mereka juga lebih termotivasi untuk melakukan segala yang mereka bisa. Keterlibatan ini meningkatkan produktivitas karena meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang sangat terlibat biasanya lebih antusias dalam menyelesaikan tugas mereka, lebih proaktif dalam mencari solusi, dan lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah. Mereka lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama karena mereka merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi. Ini jelas meningkatkan kualitas pekerjaan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. *Engagement* karyawan berdampak positif pada kinerja karyawan, menurut banyak penelitian sebelumnya (Aini, 2021;Gunandi, 2022).

Dengan skor rata-rata 4,26, indikator dedikasi memberikan kontribusi yang signifikan. Karyawan PT. Masmindo Dwi Area mengatakan bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berinisiatif dalam pekerjaan mereka dan merasa bangga atas apa yang mereka lakukan. Mereka menyatakan bahwa ini memungkinkan kualitas hasil kerja mereka terus memenuhi standar perusahaan. Keterlibatan emosional dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan mereka ditunjukkan oleh dedikasi. Namun, dari tiga indikator, indikator dengan skor terendah adalah vigor (semangat), yang ditunjukkan dengan energi yang tinggi, keinginan untuk melakukan segala upaya yang mungkin dalam pekerjaan, dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan. *Engagement* karyawan sangat penting untuk manajemen karyawan dalam suatu organisasi karena karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaannya akan berkinerja terbaik dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Erwina, 2020).

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan memiliki efek yang signifikan dan positif pada kinerja pekerja PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu. Artinya, karyawan akan lebih produktif jika mereka menyeimbangkan kehidupan pribadi, pekerjaan, dan keluarga mereka di tempat kerja. Karena itu, perusahaan harus memperhatikan hal ini. Selain itu, variabel keterlibatan karyawan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena itu, keterlibatan karyawan yang terdiri dari semangat, komitmen, dan absorption yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Keterikatan karyawan dengan perusahaan akan mendorong mereka untuk berusaha secara lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk alasan ini, perusahaan harus mempertimbangkan faktor ini juga. Studi ini hanya melihat indikator yang diusulkan oleh satu ahli, sehingga diperlukan pengukuran dengan indikator lain. Selain itu, variabel penelitian masih terbatas, terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen, serta tidak ada variabel antara. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut harus memasukkan variabel antara atau variabel intervening untuk mengetahui bagaimana keseimbangan kerja dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

Referensi

Aini, G. Q. (2021). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ*. Skripsi. Universitas Bakrie. Jakarta. Diakses melalui laman:

<https://repository.bakrie.ac.id/4632/>

- Andriyany, D. P. (2021). *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur)*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The effect of work-life balance on organizational commitment of accountants. *Management, 13*(2), 137–159.
- Bradley, L., McDonald, P., & Brown, K. (2010). An extended measure of work-life balance culture: development and confirmation of the measure. *Annual Meeting of the Academy of Management, 50237*, 1–35.
- Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 3*(2), 173–180.
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA), 1*(2).
- Ghozali, Imam. (2014) *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunandi, W. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Oada PT. Sar Koto Baru, Singing Hilir, Kuantan Singingi, Riau*. Universitas Islam Riau.
- Latief, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri, 19*(1), 56–60.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual, 8*(1), 80–98.
- Marni, M., Amanda, N., Riza, M. C., & Erwina, E. (2024). Pengaruh Learning Organization dan Employee Engangement Terhadap Perkembangan Human Capital Pada Karyawan PT. Masmindo Dwi Area Kabupaten Luwu. *YUME: Journal of Management, 7*(3), 1051–1059.
- Mendis, M., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management, 12*(1), 72–100.
- Nadeak, F. (2021). Analisis kepuasan kerja, lingkungan kerja, work-life balance dan budaya kerja terhadap loyalitas pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), 1*(2), 227–238.
- Pambudianto, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Bagian Enginering Maintainance*. Universitas Islam Riau.

- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589.
- Rahajeng, M. G. (2021). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di DKI Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja/Mutia Garini Rahajeng/28179070/Pembimbing: Kristin Handayani.*
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15–35). Routledge.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81.
- Wijaya, K. D., Pio, R. J., & Tampi, D. L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado. *Productivity*, 1(5), 464–468.
- Wiwik, W., Pabunta, J., Yuspita, Y., Tukan, R., Khaerana, K., & Erwina, E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Columbus Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 614–618.
- Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *Cendekia Jaya*, 3(2), 20–40.
- Yudawisastra, H. G., Wijiharta, W., Hasbi, I., Setiorini, A., Rachmarwi, W., Erwina, E., ... & Nurfadilah, D. (2024). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Widina.

Penulis Korespondensi

Erwina dapat dihubungi di erwina@unanda.ac.id