

# THE EFFECT OF *EMPLOYEE ENGAGEMENT* AND *WORK-LIFE BALANCE* ON *EMPLOYEE PERFORMANCE* AT BAZNAS TANGERANG CITY

Ilma Darajat<sup>1</sup> Istiqomah<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: [istiq892@gmail.com](mailto:istiq892@gmail.com)

---

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the influence of employee engagement and work-life balance on employee performance at BAZNAS Tangerang City. This study uses a quantitative approach. The population in this study is 38 employees at BAZNAS Tangerang City with a sample of 38 respondents. The sampling technique used is saturated samples. Primary data collection was obtained from the distribution of questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 26 software. The results of the study showed that partially the employee engagement variable (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y), this was shown by the  $t_{count} > t_{table}$  of  $3.339 > 2.0280$  and a significance value of 0.002. For the variable work life balance (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), this is shown by the  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $2.472 > 2.0280$  and a significance value of 0.018. And simultaneously the variables employee engagement (X1) and work life balance (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y), namely  $F_{cal} > F_{table}$  of  $15.799 > 3.27$  and a significance value of 0.000. With a determination coefficient of 47.4% and the remaining 52.6% is influenced by other factors that were not studied in this study.*

DOI:

10.31000/combis.v6i3.12376

Article History:

Received : 22/08/2024

Reviewed : 23/08/2024

Revised : 27/08/2024

Accepted : 30/08/2024

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

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 38 pegawai di BAZNAS Kota Tangerang dengan sampel sebanyak 38 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel employee engagement (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $3,339 > 2,0280$  dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Untuk variabel work life balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,472 > 2,0280$  dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Dan secara simultan variabel employee engagement (X1) dan work life balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yakni  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $15,799 > 3,27$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan koefisien determinasi sebesar 47,4% dan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## PENDAHULUAN

Pada masa yang semakin berkembang seperti sekarang ini, peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan. Menurut Pramita T.C (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya (Yulli, 2018). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas kerja di perusahaan tersebut secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Tingkat kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari pandangan karyawan menilai apakah perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Apabila tingkat kesejahteraan mereka sudah terpenuhi di dalam perusahaan, mereka akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memperhatikan karyawannya maka karyawan akan cenderung malas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tingkat kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari pandangan karyawan menilai apakah perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Apabila tingkat kesejahteraan mereka sudah terpenuhi di dalam perusahaan, maka mereka akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memperhatikan karyawannya maka akan cenderung kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Masalah lainnya yaitu masih belum optimalnya pelaksanaan penerimaan dan tindak lanjut komplain atas layanan muzaki sehingga berdampak pada penurunan pencapaian kinerja pada bidang pengumpulan. Dapat dilihat berdasarkan target pencapaian kinerja pada BAZNAS Kota Tangerang.

Sehubungan dengan hal tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai salah satunya adalah *employee engagement*. Dengan *employee engagement* pegawai akan berupaya menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kruse dalam Sucahyowati dan Hendrawan (2020) *employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Sebagaimana *employee engagement* yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: *work life balance*. Menurut Berk & Gundogmus (2018) dalam Ardiansyah (2020) mendefinisikan *work life balance* sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/ pribadi. Menurut Ula, Susilawati, dan Widayarsi (2019) *work life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui adanya ketidak konsistenan hasil penelitian (research gap) tentang pengaruh *employee engagement* (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAZNAS Kota Tangerang.

## TINJAUAN TEORITIS

### **Employee Engagement**

Menurut Macey & Schneider dalam Hali (2019:228) *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk antusiasme, inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Dengan adanya *employee engagement* akan memudahkan perusahaan untuk melihat seberapa besar karyawan memiliki rasa terikat, kesadaran terhadap bisnis, dan kemampuan bekerja sama dengan maksud yaitu tercapainya tujuan dari organisasi.

Menurut Sihombing (2018:19) *employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Faktor faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Anita dalam Lina (2019) yaitu: 1). Lingkungan kerja, 2). Kepemimpinan, 3). Hubungan tim dan rekan kerja, 4). Pelatihan dan pengembangan karir, 5). Kompensasi, 6). Kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi. 7). Kesejahteraan ditempat kerja.

Berikut ini adalah indikator *employee engagement* menurut Schaufeli at al. dalam Fauziridwan, Adawiyah, dan Ahmad (2018) yaitu: 1). *Vigor* (Semangat), *Vigor* merupakan

aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusah dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan. 2). *Dedication, dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. 3). *Absorption, absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelem dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya.

### **Work Life Balance**

Menurut Herlambang H.C (2019) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang, *work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada didalam kehidupan manusia. Menurut Nurhabiba (2020) mendefinisikan *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalannya.

Faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Herlambang (2019) yaitu, Karakteristik kepribadian, dan karakteristik keluarga. Berikut ini adalah indikator *work life balance* menurut McDonald dan Bready dalam Herlambang (2019:14) yaitu: 1). Keseimbangan Waktu, 2). Keseimbangan Keterliatan, 3). Keseimbangan Kepuasan.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Lukmiati R, dkk (2020) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau bisa diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan Menurut Gomes yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:9) berpendapat bahwa kinerja merupakan ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Berikut ini adalah indikator kinerja menurut Afandi (2018:89) yaitu: 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4) Disilin kerja, 5) Inisiatif, 6) Ketelitian, 7) Kepemimpinan, 8) Kejujuran, 9) Kreativitas.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di BAZNAS Kota Tangerang, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode angket. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable *Employee Engagement* (X1) dan *Work Life Balance* (X2) sebagai variable bebas atau *independent* dan variable Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau dependent.

populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BAZNAS Kota Tangerang sebanyak 38 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode Non-Probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:120) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitin yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dan penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 38 pegawai BAZNAS Kota Tangerang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil hitungan SPSS 26 dapat dibandingkan antara *pearson corelation* dengan r tabel *produk moment* yang dapat dilihat pada tabel statistik (pada signifikansi 2 sisi) dengan N = 36, maka nilai yang didapat adalah 0,3202. Dapat disimpulkan bahwa, semua item kuesioner valid karena nilai *pearson corelation* semuanya di atas nilai r tabel 0,3202.

### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil olahan SPSS 26, hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,760 (X1), 0,756 (X2) dan 0,692 (Y) nilai tersebut > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* (X<sub>1</sub>), *work life balance* (X<sub>2</sub>) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliable.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y secara bersama-sama. Untuk hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) dan *Work Life Balance* (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	<b>10,041</b>	6,178		1,625	0,113
	<i>Employee engagement</i>	<b>0,430</b>	0,129	0,461	3,339	0,002
	<i>Work life balance</i>	<b>0,355</b>	0,144	0,341	2,472	0,018
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 26

Dari tabel 1 diatas, nilai konstan sebesar 10,041 dan koefisiensi regresi variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,430 dan variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,355. Sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = 10,041 + 0,430 X_1 + 0,355 X_2$$

Dari persamaan regresi berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a) Nilai konstan sebesar 10,041 yang menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai nilainya sebesar 10,041.
- b) Hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas diperoleh koefisiensi untuk *employee engagement* X<sub>1</sub> sebesar 0,430 dan *work life balance* X<sub>2</sub> sebesar 0,355 dengan konstanta sebesar 10,041 sehingga masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Y.

### Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) dan *Work Life Balance* (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,689 <sup>a</sup>	<b>0,474</b>	0,444	2,102
a. Predictors: (Constant), <i>employee engagement</i> , <i>work life balance</i>				

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi pada tabel 2 didapat nilai R-Square yaitu sebesar 0,474. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (X<sub>1</sub>) dan *work life balance* (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 47,4% sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji t

**Tabel 3 Hasil Uji t *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) dan *Work Life Balance* (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,041	6,178		1,625	0,113
	<i>Employee engagement</i>	0,430	0,129	0,461	<b>3,339</b>	0,002
	<i>Work life balance</i>	0,355	0,144	0,341	<b>2,472</b>	0,018
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Primer diolah menggunakan SPSS 26

Dari tabel diatas, dapat diperoleh  $t_{hitung}$  *employee engagement* X<sub>1</sub> sebesar 3,339 diketahui  $t_{tabel}$  2,0280 ( $3,339 > 2,0280$ ) dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$  dan diperoleh  $t_{hitung}$  *work life balance* X<sub>2</sub> sebesar 2,472 diketahui  $t_{tabel}$  2,0280 ( $2,472 > 2,0280$ ) dengan tingkat signifikan  $0,018 < 0,05$ . Dengan demikian karena  $t_{hitung}$  X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> > dari  $t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai.

## Uji F

**Tabel 4 Hasil Uji F *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) dan *Work Life Balance* (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,653	2	69,826	<b>15,799</b>	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	154,689	35	4,420		
	Total	294,342	37			
a. Dependent Variabel : Kinerja pegawai						
b. Predictors : (Constant), <i>employee engagement</i> , <i>work life balance</i>						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26

Dari tabel diatas, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 15,799 jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,27, maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara pengaruh *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Pada penelitian kali ini, bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* (X<sub>1</sub>) dan *work life balance* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS Kota Tangerang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan analisis pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) *Employee engagement* (X<sub>1</sub>) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di tunjukan perhitungan berdasarkan uji t, *employee engagement* (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAZNAS Kota Tangerang. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,339 > 2,0280$ ) Uji t X<sub>1</sub> dan nilai sig  $0,002 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *employee engagement* (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAZNAS Kota Tangerang. 2) *Work life balance* (X<sub>2</sub>) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAZNAS Kota Tangerang. Berdasarkan hasil uji t, *work life balance* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAZNAS Kota Tangerang. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar ( $2,472 > 2,0280$ ) Uji t X<sub>2</sub> dan nilai sig  $0,018 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work life balance* (X<sub>2</sub>)



terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAZNAS Kota Tangerang. *Employee engagement* ( $X_1$ ) dan *work life balance* ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAZNAS Kota Tangerang. Hal ini di tunjukan dalam hasil perhitungan regresi  $F_{hitung}$  ( $15,799 > 3,27$ ) Uji F dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* ( $X_1$ ) dan *work life balance* ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAZNAS Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian pada BAZNAS Kota Tangerang disarankan untuk selalu meningkatkan *employee engagement* ( $X_1$ ) dan *work life balance* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS Kota Tangerang. 1) *Employee engagement* pada pegawai BAZNAS Kota Tangerang yang sudah baik harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan, agar pegawai merasa senang jika instansi melibatkan dalam berbagai pekerjaan diluar tugas pokok, agar tetap bertahan dan tidak mudah lelah mengerjakan pekerjaan dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tidak melalaikan tugas atau pekerjaannya. 2) BAZNAS Kota Tangerang harus selalu memperhatikan *work life balance* pegawainya, semakin terjaganya *work life balance* pegawai maka akan berkurangnya tingkat keterlambatan kerja dan pegawai bisa membagi atau menyeimbangkan waktu antara pekerjaan ditempat kerja dan keluarganya. 3) Kinerja pegawai pada BAZNAS Kota Tangerang yang sudah baik agar dipertahankan dan lebih baiknya ditingkatkan, demi tercapainya tujuan instansi. 4) BAZNAS Kota Tangerang harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya, karena kinerja pegawai merupakan salah satu kunci dari suksesnya meraih tujuan bersama.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS Kota Tangerang, misalnya faktor atau variabel lain yang tidak di ikuti penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada BAZNAS Kota Tangerang, misalnya melalui wawancara langsung terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardiansyah Choirul, A. 2020. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 8, No. 4.
- Fauziridwan, M, Adawiyah WR, dan Ahmad, AA. 2018. *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*. Vol. 20, No. 1.
- Hali, Muhammad Agus,. 2019. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7, No. 1.
- Herlambang, H,C. 2019. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)*. Universitas Muhammadiyah Magelang. Skripsi.
- Lina, N.P.I.M. 2019. *Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung*. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 7, No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Refika Aditama.
- Nurhabiba M. 2020. *Social Support Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan*. *Cognicia*. Vol. 8, No. 2, 227-295.
- Pohan, Yulli Arnida. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara*. Universitas Sumatera Utara. Tesis S2.
- Purba, C. B., & Gunawan, P. N. 2018. *The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Engagement Performance in PT. Titis Sampurna Inspection*. *Saudi Journal of Business and management Studies (SJBMS)*. Vol. 3, No. 6.
- Ranti, L., Acep, S., dan Dicky, J. 2020. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi*. *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol. 3, No. 3.
- Sihombing, Ryowa. 2018. *Analisis Pengaruh Work Values dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Generasi Milenial (Studi Pada Karyawan di Cikarang dan Sekitarnya)*. President University. Skripsi.

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. 2020. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. MK Semarang*. Jurnal Sains Teknologi Maritim. Vol 2, No. 2.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ula, l.l., Susilawati, l. R., & Widyasari, S.D. 2019. *Hubungan Antara Career Capital dan Work Life Balance Pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik*. Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam. Vol. 12, No. 1.