

The Influence of Work-Life Balance, Employee Engagement, and Job Satisfaction on Improving Job Performance of Manufacturing Company Employees

Dheni Hermaen^{1*}, Arsadi², Subandriyo³, Faye Maya Dewi⁴, and Lod Sulivyo⁵

¹Ilmu Sastra, Departement of Teacher Training and Education, Universitas Pasundan, Bandung, 40153, Indonesia

^{2,3,4,5}Management, Department of Economics, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ppi, Tangerang, 15710, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Work-Life Balance,
Employee Engagement, Job
Satisfaction, Job
Performance.

ABSTRACT

Introduction/Main Objectives: To determine the influence and relationship that will improve job performance through the role of work-life balance, employee engagement and job satisfaction. **Background Problem:** In managing human resources in the industry, how can workers improve their performance by deepening the importance of employee performance in improving the company's work results. **Novelty:** Conducting tests in the manufacturing industry sector with analysis tools using smartPLS. **Research Method:** Using quantitative methods with the SEM (Structural Equation Model) method, conducting discriminant validity analysis, Squareroot of Average Variance Extracted (AVE), conducting Variance Inflating Factor (VIF) analysis, composite reliability (CR), then conducting R square and T-statistic analysis. **Findings/Results:** That there is a significant influence that can improve the company's work performance including life balance, employee engagement and job satisfaction. **Conclusion:** Companies need to improve employee work performance by paying attention to employee life balance very well and wisely.

Pendahuluan/Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan yang akan meningkatkan job performance melalui peran work-life balance, employee engagement dan job satisfaction. **Latar Belakang Masalah:** Dalam mengelola sumber daya manusia di industry, bagaimana cara agar pekerja mendapat meningkatkan performa merka dengan mempedalam pentingnya performa karyawan dalam meningkatkan hasil kerja perusahaan. **Kebaruan:** Melakukan pengujian pada sektor industry manufakur dengan tools analisis menggunakan smartPLS. **Metode Penelitian:** Menggunakan metode kuantitatif dengan metode SEM (Structural Equation Model), melakukan analisis discriminant validity, Squareroot of Average Variance Extracted (AVE), melakukan analisis Variance Inflating Factor (VIF), composite reliability (CR), selanjutnya melakukan analisis R square dan T-statistik. **Temuan/Hasil:** Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang dapat meningkatkan performance kerja perusahaan diantaranya life balance, employee engagement dan job satisfaction. **Kesimpulan:** Perusahaan perlu dalam meningkatkan performa kerja karyawan dengan cara memperhatikan keseimbangan hidup karyawan dengan sangat baik dan bijak.

* Corresponding Author Departement of Teacher Training and Education, Universitas Pasundan, Jl. Lengkong Besar No.68Cikawao, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40261, Indonesia.

E-mail address: dheniharmaen@unpas.ac.id, arsadi@stieppi.ac.id, subandriyo73@yahoo.co.id, fayemayadewi@stieppi.ac.id, lod@stieppi.ac.id

INTRODUCTION

Kepuasan kerja para pegawai merupakan elemen penting yang mempengaruhi hasil pekerjaan. Orang-orang yang bekerja dengan baik dapat membantu perusahaan mencapai target strategisnya, sehingga menjaga posisi unggul perusahaan (Dessler, 2010). Karena itu, pengelola sumber daya manusia di industri pakaian berusaha untuk merekrut dan mempertahankan pegawai yang merasa puas. Para pengelola mengetahui pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan hasil kerja perusahaan. Penelitian sebelumnya (Hamdan 2011; Organ, 1977; Petty et al., 1984) menunjukkan ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan hasil kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan yang lainnya. Sebagai akibatnya, kepuasan pegawai dapat menghasilkan produk yang lebih baik untuk pelanggan mereka, yang mendukung tercapainya loyalitas pelanggan. Memiliki basis pelanggan yang puas dalam kompetisi yang ketat ini dapat meningkatkan pendapatan, mengurangi biaya, dan memperkuat pangsa pasar.

Dalam dunia usaha yang semakin ketat dan berubah-ubah, kebahagiaan dalam bekerja serta prestasi karyawan adalah dua hal penting yang bisa memengaruhi suksesnya sebuah organisasi. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan para karyawannya akan memiliki keunggulan di pasar (Badrianto & Ekhsan, 2021). Dalam hal ini, terdapat tiga faktor utama yang sering dianggap sebagai penentu utama dari kepuasan dalam bekerja dan prestasi karyawan yaitu *Work-Life Balance*, partisipasi karyawan, serta pelatihan. Setiap faktor ini berpengaruh pada pengalaman kerja karyawan dan kemampuan mereka dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sambil tetap menjaga kesejahteraan pribadi.

Soehaditama et al. (2023) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* menjadi hal yang semakin diperhatikan di tempat kerja modern. Karyawan sekarang tidak hanya mencari gaji yang baik tetapi juga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang dapat mengatur tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi mereka umumnya merasa lebih puas, tidak terlalu terbebani, dan lebih produktif. Keseimbangan ini memerlukan fleksibilitas waktu, pekerjaan yang wajar, waktu yang cukup untuk keluarga dan hobi, serta kemampuan mengelola stres dengan baik. Perusahaan yang mendukung keseimbangan ini akan melihat meningkatnya kepuasan kerja dan akibatnya, kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu mereka dan dapat mengatur keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kewajiban pribadi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga berpengaruh besar pada kepuasan dan kinerja mereka.

Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi dianggap terlibat. Keterlibatan ini dapat diperoleh melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang baik, rasa memiliki, dan perasaan dihargai. Karyawan yang terlibat biasanya lebih produktif, menghasilkan kerja yang berkualitas lebih baik, datang tepat waktu, dan menunjukkan lebih banyak kreativitas dan inisiatif. Perusahaan yang mampu membangun budaya keterlibatan karyawan yang kuat akan melihat peningkatan signifikan dalam kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan (Pratomo et al., 2017).

Beberapa penelitian terdahulu telah menjelaskan adanya hubungan yang positif antara *Work-Life Balance*, *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance* Karyawan pada tempat kerja atau unit bisnis yang mereka tempati hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengaruh-pengaruh yang dapat meningkatkan performa kerja mereka diantaranya yakni *Work-Life Balance* ((Badrianto & Ekhsan, 2021; Soehaditama et al., 2023; Pratomo et al., 2017). Oleh karena itu maka penting bagi peneliti dalam menganalisa pengaruh-pengaruh tersebut yakni *Performance* Karyawan pada perusahaan manufaktur, yang akan ditinjau dari pengaruh-pengaruh yang sering ditemukan di lokasi penelitian seperti *Work-Life Balance* karyawan yang begitu terlihat, kemudian *Employee Engagement* maupun *Job Satisfaction*.

LITERATURE REVIEW

Work-Life Balance (Keseimbangan antara kerja dan kehidupan)

Keseimbangan antara kerja dan kehidupan mengacu pada kemampuan seseorang untuk membagi waktu dan energi antara kehidupan profesional dan personal secara adil. Ini berarti bahwa karyawan memiliki cukup waktu untuk hal-hal di luar pekerjaan, seperti keluarga, rekreasi, dan pengembangan diri, tanpa merasa terbebani oleh kewajiban kerja. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik serta meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan. Fleksibilitas kerja, beban kerja, dukungan manajemen, dan kebijakan perusahaan adalah faktor-faktor yang memengaruhi keputusan (Susanto et al., 2023).

Indikator atau dimensi yang ada dalam keseimbangan kerja dan kehidupan meliputi: 1) Fleksibilitas Waktu Kerja:

Karyawan dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk memiliki jadwal kerja yang fleksibel; 2) Beban Kerja yang Wajar: Karyawan dievaluasi berdasarkan tingkat beban kerja yang memberi mereka waktu untuk kehidupan pribadi; 3) Waktu untuk Keluarga dan Hobi: Karyawan dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk menghabiskan waktu yang cukup dengan keluarga dan mengejar hobi; dan 4) Manajemen Stres: Karyawan dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk mengelola stres kerja sambil menjaga kesehatan mental (Badrianto & Ekhsan, 2021). Variabel keseimbangan kerja dan kehidupan telah diteliti oleh peneliti sebelumnya (Aliya & Saragih, 2020; Yunita et al., 2023; Hasan et al., 2020).

Employee Engagement

Keterikatan karyawan adalah ukuran seberapa besar komitmen, semangat, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat seringkali memiliki dedikasi yang tinggi, inisiatif, dan rasa memiliki yang dalam terhadap perusahaan. Untuk mengukur keterlibatan karyawan, sering dilakukan survei yang melihat faktor seperti motivasi, hubungan di tempat kerja, komunikasi, dan kesempatan untuk berpartisipasi. Banyak hal yang memengaruhi keterikatan karyawan, seperti suasana kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan, dan kesempatan untuk berkembang dalam karier (Yandi & Havidz, 2022). Beberapa indikator atau aspek dalam keterikatan karyawan adalah: 1) Partisipasi: Karyawan dinilai berdasarkan seberapa aktif mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan kontribusi terhadap inovasi; 2) Komunikasi: Karyawan dinilai dari kualitas komunikasi mereka dengan manajemen serta antar rekan kerja; 3) Rasa Memiliki: Karyawan dinilai karena keyakinan mereka bahwa mereka merupakan bagian penting dalam organisasi; dan 4) Merasa Dihargai: Karyawan dinilai berdasarkan seberapa besar pengakuan dan penghargaan yang mereka terima atas kontribusi yang diberikan (Susanto & Sawitri, 2022). Penelitian tentang variabel keterikatan karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti (Riyanto et al., 2017; Susanto, 2022; Unwanullah, 2023).

Job Satisfaction

Kepuasan kerja adalah rasa positif yang dimiliki oleh karyawan tentang pekerjaannya. Ini mencakup pandangan karyawan mengenai lingkungan kerja, tugas yang mereka lakukan, hubungan dengan teman sekerja dan atasan, serta manfaat yang mereka terima. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan produktivitas yang lebih baik, kesetiaan, dan tingkat keluar karyawan yang lebih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan termasuk kondisi kerja, gaji, kesempatan untuk berkembang, penghargaan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Susanto et al., 2023). Beberapa aspek atau indikator yang ada dalam kepuasan kerja adalah: 1) Gaji dan Manfaat: Karyawan dinilai berdasarkan kepuasannya terhadap imbalan finansial dan nonfinansial yang mereka terima; 2) Penghargaan dan Pengakuan: Karyawan dinilai berdasarkan seberapa sering dan kualitas umpan balik positif serta pujian.

Job Performance

Perilaku pekerja sangat memengaruhi sejauh mana mereka dapat berkinerja baik atau tidak (Sonnentag & Frese, 2003). Contohnya, Tuțu & Constantin (2012) menemukan bahwa pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik jika mereka memahami secara mendalam tentang apa yang mereka lakukan. Mengelola pekerja di sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja mereka. Dengan memberikan penghargaan, akan tercipta lingkungan etika yang positif di dalam perusahaan. Lingkungan etika ini berpengaruh pada tindakan pekerja saat menjalankan tugasnya. Kinerja pekerjaan melibatkan beberapa elemen seperti stres, suasana kerja, beban tugas, dan gaji. Kinerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kepuasan karir pekerja serta memberikan kesan negatif terhadap keberhasilan organisasi. Sebaliknya, pekerja yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka tidak akan membantu meningkatkan kinerja tugas dan ini secara tidak langsung berdampak pada tujuan mereka untuk mendapatkan kepuasan karir (Hussin, 2011). Suatu organisasi tidak dapat berfungsi tanpa adanya pekerja karena mereka adalah aset terpenting. Selain itu, pekerja memiliki peran penting dalam menyumbangkan hasil kerja mereka untuk keberhasilan organisasi berdasarkan kinerja mereka. Oleh sebab itu, organisasi harus berusaha untuk menjaga agar kinerja pekerjanya tetap sesuai dengan standar yang diharapkan.

HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Hubungan antara Work-Life Balance terhadap Job Performance

Dalam beberapa tahun terakhir, para ilmuwan telah mengkaji WLB dalam konteks organisasi, menekankan peran penting kebijakan dan praktik WLB dalam memperbaiki atmosfer kerja dengan mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga (Dousin, 2019). Beberapa penelitian telah menunjukkan berbagai keuntungan yang diperoleh dari WLB yang baik untuk karyawan, terkait dengan peningkatan kepuasan kerja, serta untuk organisasi, dengan mengurangi biaya yang terkait dengan kehilangan karyawan yang terlalu sering, ketidakhadiran, dan masalah kesetiaan (Chimote & Srivastava, 2013; Amin & Malik, 2017; Johari et al., 2018; Bataineh, 2019). Diskusi ini mengarah pada hipotesis berikut:

H1 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Work-Life Balance terhadap Job Performance

Hubungan antara Employee Engagement terhadap Job Performance

Teori yang ada menyatakan bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan performa kerja dengan memunculkan perasaan positif dan meningkatkan semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab (Parker & Griffin, 2011). Stairs & Galpin (2010) mengamati bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi terbukti memiliki dampak yang besar terhadap performa kerja. Dalam konteks ini, penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Sebagai contoh, Bakker & Bal (2010) menyelidiki hubungan antara keterlibatan mingguan karyawan dan kinerja di antara 54 guru di Belanda dengan menggunakan analisis multi-level. Mereka menemukan bahwa keterlibatan karyawan mingguan berkaitan positif dengan kinerja mingguan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gorgievski et al. (2010). Gorgievski et al. (2010) melakukan penelitian terhadap 2.162 karyawan selama 1,5 tahun dan menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan memberikan pengaruh signifikan pada kinerja tugas dan kinerja kontekstual.

Anitha (2014) meneliti pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja mereka dan menemukan bahwa keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, banyak temuan penelitian sebelumnya menyoroti hubungan positif antara keterlibatan karyawan dan kinerja kerja karena karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang terlibat (Demerouti & Cropanzano, 2010). Oleh karena itu, hipotesis berikut dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Employee Engagement terhadap Job Performance

Hubungan antara Job Satisfaction terhadap Job Performance

Peneliti sebelumnya menyatakan bahwa rasa puas dan sukses dalam kehidupan keluarga bisa berkontribusi pada pencapaian dan kepuasan di tempat kerja, menurut Victoria et al (2019). Karyawan yang merasa bahagia dengan pencapaian pribadi dan profesional mereka biasanya dapat mencapai target organisasi (Dousin et al., 2019). Meskipun konflik antara pekerjaan dan kehidupan terbukti memiliki dampak buruk pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Dousin et al., 2019), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan terbukti bisa meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja karyawan di berbagai sektor dan negara (Mendis & Weerakkody, 2017; Thevanes & Mangaleswaran, 2018; Victoria et al., 2019; Obrenovic et al., 2020; Rini et al., 2020; Preena, 2021). Sudah tercatat bahwa kepuasan kerja dan kinerja dokter dipengaruhi oleh pandangan mereka tentang fleksibilitas jam kerja dan pengawasan yang mendukung (Dousin et al., 2019). Lebih lanjut, ada banyak bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa berdampak positif pada kinerja karyawan (Krishnan et al., 2018; Zhao et al., 2019; Abdirahman et al, 2020).

H3 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Job Satisfaction terhadap Job Performance

RESEARCH METHOD

Pengukuran dilakukan secara kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuisioner melalui google form. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan skala 1 – 7 (1 = sangat tidak setuju sekali dan 7 = sangat setuju sekali) dengan tujuan untuk memberikan keleluasan terhadap responden dalam menetapkan

pilihan sesuai dengan keinginan mereka secara lebih spesifik. Topik yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh dari variabel work-life balance, employee engagement, job satisfaction dan ejob performance. Pertanyaan-pertanyaan terkait dengan masing-masing variabel mengacu pada penelitian sebelumnya.

Teknik pengumpulan data diawali dengan melakukan penyebaran kuesioner awal (pre test) kepada 30 orang responden. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan metode SEM (Structural Equation Model), sedangkan pengolahan data maupun analisa menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 24 dan SmartPLS 3.2.9. Pada saat pre test, peneliti melakukan analisis faktor untuk uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS 24. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA). Hasil nilai KMO (0,837 hingga 0,933) dan MSA (0,769 hingga 0,974) lebih besar dari 0,500 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha dimana hasilnya (0,928 hingga 0,972), karena mendekati 1 maka semakin baik (Hair et al., 2014). Dari hasil pre test dengan menggunakan 30 pertanyaan dinyatakan valid semua.

Studi ini mulai dilaksanakan pada tahun 2024 dengan populasi karyawan perusahaan manufaktur di Kabupaten Tangerang provinsi Banten. Teknik pengambilan sampling menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria responden yaitu laki-laki dan perempuan yang sedang bekerja di Industri manufaktur, dengan lama bekerja lebih dari 2 tahun yang merupakan karyawan tetap dan berlokasi di Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. PLS (Partial Least Square) diadopsi karena dinilai mampu menganalisis model pengukuran kompleks yang melibatkan banyak konstruk (Hair et al., 2017). Untuk dapat melakukan analisis menggunakan SEM-PLS, ukuran sampel setidaknya minimal 5 hingga 10 kali total jalur atau path dalam model penelitian (Mathwick et al., 2001). Sample dari penelitian ini berjumlah 145 responden dengan pernyataan berjumlah 29 item pernyataan.

Penelitian dengan menggunakan PLS dilakukan analisis pengukuran discriminant validity, SquareRoot of Average Variance Extracted (AVE), melakukan analisis Variance Inflating Factor (VIF), composite reliability (CR), selanjutnya melakukan analisis R square dan T-statistik dari setiap hubungan variabel yang dibangun (Hair et al., 2017). Berikutnya, terkait uji validitas dan reliabilitas second order, hasil output SmartPLS 3 menunjukkan bahwa seluruh dimensi dari variable laten SMMA, RQ, dan PV memiliki nilai outer loading $> 0,7$ dan AVE $> 0,5$ sehingga dinyatakan valid. Kemudian untuk uji reliabilitas second order seluruh dimensi memiliki nilai composite reliability (CR) $> 0,7$ dan cronbach's alpha (CA) $> 0,7$, sehingga seluruhnya dinyatakan reliabel.

RESULTS

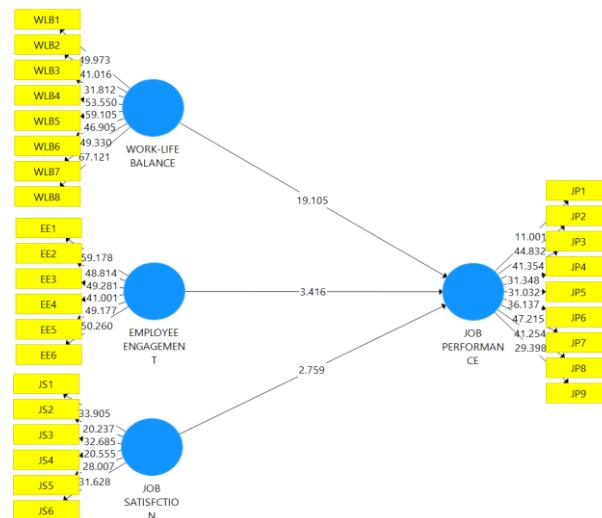
Responden dari hasil pengujian didapatkan bahwa 72,1% berjenis kelamin perempuan dengan usia 20 hingga 30 tahun sebanyak 63,8%, dengan masa kerja antara 2-5 tahun sebanyak 66,7% yang merupakan pekerja industry manufaktur di kabupaten Tangerang. Pada penelitian ini terdapat tiga variable independent yakni work life balance, employee engagement dan job satisfaction, serta terdapat satu variable dependen atau terikat yakni variable job performance. Menurut rekomendasi dari Hair et al. (2017) pengukuran *construct reliability and validity* dapat diterima dan dinyatakan valid, karena sebagian besar indikator pada tiap variabel memiliki *loading factor* lebih dari 0,700. Tidak terdapat indikator yang memiliki loading faktor dibawah 0,500. Dari hasil perhitungan *composite reliability* (CR) dan *average variance extracted* (VE) dapat dikatakan memenuhi syarat secara keseluruhan dimana sesuai dengan Hair et al. (2017) bahwa nilai *composite reliability* harus memenuhi syarat reliabilitas dengan CR diatas 0,600 dan nilai AVE diatas 0,500 yaitu Work-Life Balance (CR=0,962; AVE=0,762), Employee Engagement (CR=0,953; AVE=0,771), Job Satisfaction (CR=0,920; AVE=0,658) dan Job Performance (CR=0,950; AVE=0,680). Selengkapnya dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EMPLOYEE ENGAGEMENT	0.940	0.942	0.953	0.771
JOB PERFORMANCE	0.940	0.943	0.950	0.680
JOB SATISFCTION	0.896	0.899	0.920	0.658
WORK-LIFE BALANCE	0.955	0.958	0.962	0.762

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Nilai R Square merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Hair *et al.* (2017) menyatakan nilai R Square sebesar 0,75 dikategorikan sangat kuat, nilai R Square sebesar 0,50 dikategorikan kuat dan nilai R Square sebesar 0,25 dikategorikan lemah. Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa untuk variabel job performance yang dipengaruhi oleh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Job Satisfaction memiliki nilai R Square sebesar 0,824 maka hubungan pada variabel tersebut sangat kuat dengan nilai hubungan yang dipengaruhi variabel tersebut sebesar 82,4% dan 17,6% dipengaruhi variabel lain. Terkait uji *model fit* diperoleh nilai SRMR (*standardized root mean square residual*) $0,076 < 0,08$ yang menunjukkan bahwa hubungan yang diamati pada model penelitian ini cocok atau sesuai (Bentler & Hu, 1998). Kemudian pada pengujian hipotesis (bootstrapping) akan melihat nilai path coefficient yaitu original sample, T statistics, dan P value, dimana hasil penelitian ditunjukkan pada Gambar 2 dan tabel dibawah ini.



Gambar 2. Hasil Path Diagram T-Value

Tabel 2. Uji Hipotesis Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Values
EMPLOYEE ENGAGEMENT -> JOB PERFORMANCE	0.166	0.167	0.049	3.416	0.001
JOB SATISFACTION -> JOB PERFORMANCE	0.137	0.140	0.050	2.759	0.006
WORK-LIFE BALANCE -> JOB PERFORMANCE	0.699	0.696	0.037	19.105	0.000

Sumber: Data olahan SmartPLS 2024

Berdasarkan Tabel 2 uji hipotesis di atas menunjukkan hasil bahwa seluruhnya nilai original sample positif, nilai t-statistics di atas 1,96, serta nilai p-value kurang dari 0,05, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mendukung seluruh hipotesis penelitian yang dibangun.

DISCUSSIONS

Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan job performance yang dipengaruhi oleh work-life balance, employee engagement dan job satisfaction serta mengintegrasikannya untuk menjadi model yang komprehensif. Pada pengujian hipotesa yang dibangun seluruhnya diterima dan data pengujian mendukung hipotesa. Hipotesis pertama menunjukkan pengaruh yang positif antara work-life balance dengan job performance dimana sejalan dengan penelitian yang diakukan oleh penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa apabila WLB yang baik untuk karyawan, terkait dengan peningkatan kepuasan kerja, serta untuk organisasi, dengan mengurangi biaya yang terkait dengan kehilangan karyawan yang terlalu

sering, ketidakhadiran, dan masalah kesetiaan (Chimote & Srivastava, 2013; Amin & Malik, 2017; Johari et al., 2018; Bataineh, 2019).

Dalam pengujian selanjutnya yakni pengaruh employee engagement berpengaruh positif terhadap job performance data mendukung hipotesi bahwa variabel employee engagement, bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan performa kerja dengan memunculkan perasaan positif dan meningkatkan semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya oleh Demerouti & Cropanzano (2010) bahwa keterlibatan karyawan dan kinerja kerja karena karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang terlibat.

Job satisfaction berpengaruh positif terhadap job performance, pada pengujian ini data mendukung hipotesis. Dalam penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Victoria et al (2019) bahwa rasa puas dan sukses dalam kehidupan keluarga bisa berkontribusi pada pencapaian dan kepuasan di tempat kerja. Juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya bahwa apabila mereka puas dalam pekerjaannya, maka mereka akan senantiasa merasa suatu pencapaian atas apa yang mereka lakukan sehingga akan meningkatkan job performance mereka saat bekerja, yang mana kepuasan kerja dan kinerja dokter dipengaruhi oleh pandangan mereka tentang fleksibilitas jam kerja dan pengawasan yang mendukung (Dousin et al., 2019).

CONCLUSION

Hipotesis yang dibangun dalam penelitian sudah dibuktikan bahwa terdapat hubungan antara work-life balance terhadap job performance, employee engagement terhadap job performance dan job satisfaction terhadap job performance yang mampu memberikan dampak sehingga menjadikan para pekerja menjadi meningkat atas performa kerja mereka dengan memanfaatkan dan memperhatikan QWL sebagai salah satu peran penting dalam meningkatkan performance kerja karyawan di perusahaan manufaktur. Atas dasar penelitian ini maka cara baru dalam meningkatkan performa kerja karyawan yakni dengan memanfaatkan atau meningkatkan keseimbangan hidup karyawan.

MANAGERIAL IMPLICATION

Temuan studi ini bagi perusahaan khususnya manufaktur di wilayah kabupaten Tangerang memiliki implikasi hubungan dengan strategi dalam meningkatkan performa kerja karyawan dengan cara memperhatikan keseimbangan hidup karyawan dengan sangat baik dan bijak seperti tercermin pada penelitian ini, bahwa nilai tertinggi dalam meningkatkan performa kerja adalah dengan cara memperhatikan keseimbangan hidup karyawan. Maka perusahaan hendaknya memperhatikan seluruh karyawan yang bekerja agar keseimbangan hidup mereka terjaga dengan baik sehingga perusahaan akan terus tumbuh dan menjadi lebih baik akibat performance kerja mereka baik.

LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Keterbatasan dimiliki dalam studi ini serta menunjukkan beberapa arahan untuk dilakukannya perbaikan dimasa yang akan datang pada penelitian selanjutnya yakni pertama, penelitian ini terbatas pada satu jenis perusahaan atau sektor saja, oleh karena itu dimasa depan dapat menguji sektor lain yang berbeda seperti sector social atau pendidikan. Kedua, model atau kerangka pada penelitian ini masih perlu pengembangan sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menguji kerangka yang berbeda dengan menambahkan variabel seperti peran pemimpin atau organizational citizenship behaviour sebagai variabel independen.

REFERENCES

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., and Ahmad, R. (2020). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Adv. Business Res. Int. J.* 4, 42–52. doi: 10.24191/abrij.v4i1.10081

- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *Int. Bus. Res.*, 12, 99–112.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Amin, M.; Malik, M.S. (2017) Impact of work-life balance on employees' performance in Pakistani context. *Int. J. Manag. Organ. Stud.*, 6, 1-13
- Anitha, J. (2014), "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 No. 3, pp. 308-323
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bakker, A.B. and Bal, M.P. (2010), "Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83 No. 1, pp. 189-206
- Chimote, N.K.; Srivastava, V.N. (2013) Work-life balance benefits: From the perspective of organizations and employees. *IUP J. Manag. Res*, 12, 62
- Demerouti, E. and Cropanzano, R. (2010), "From thought to action: employee work engagement and job performance", in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, New York, NY, pp. 181-196.
- Dessler, A. E. (2010). A determination of the cloud feedback from climate variations over the past decade. *Science*, 330, 1523–1527.
- Dousin, O., Collins, N., and Kaur Kler, B. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *Int. J. Hum. Resour. Stud.* 9, 306–319. doi: 10.5296/ijhrs.v9i4.15697
- Gorgievski, M.J., Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2010), "Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees", *Journal of Positive Psychology*, Vol. 5 No. 1, pp. 83-96.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). Multivariate Data Analysis (MVDA). In *Pharmaceutical Quality by Design: A Practical Approach*. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107. <https://doi.org/10.1504/ijmda.2017.10008574>
- Hamdan, M. H. (2011). Mediators of the relationship between person-organization fit and individual outcomes. PhD thesis, Queensland University of Technology. Retrieved April 19, 2012.
- Hasan, Z. U., Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6040127>
- Hussin, A. (2011). The relationship between job satisfaction dan job performance among employees in Tradewinds group of companies. Open University Malaysia
- Johari, J.; Tan, F.Y.; Zulkarnain, Z.I.T. (2018) Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *Int. J. Educ. Manag*, 32, 107-120
- Krishnan, R., Loon, K. W., and Tan, N. Z. (2018). The effects of job satisfaction and work-life balance on employee task performance. *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.* 8, 652–662. doi: 10.1186/s12913-016-1423-5
- Mathwick, C., Malhotra, N., & Rigdon, E. (2001). Experiential value: Conceptualization, measurement and application in the catalog and Internet shopping environment. *Journal of Retailing*, 77(1), 39–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(00\)00045-2](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(00)00045-2)
- Mendis, M. D. V. S., and 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 J. Hum. Resour. Manag.* 12, 72–100. doi: 10.4038/kjhrm.v12i1.42
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., and Khan, M. A. S. (2020). Workfamily conflict impact on psychological safety and psychological well-being: a job performance model. *Front. Psychol.* 11:475. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00475
- Organ, D. W. (1977). A Reappraisal and Reinterpretation of Satisfaction Causes Performance. *Hypothesis, Academy of Management Review*, 2, 46-53.
- Parker, S.K. and Griffin, M.A. (2011), "Understanding active psychological states: embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20 No. 1, pp. 60-67
- Petty, M. M., Mcgee, G. W., Gail, D. E. & Cavender, J. W. (1984). A Meta-analysis of the Relationships between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. *Academy of Management Review*, 9(4), 712-721
- Preena, R. (2021). Impact of work-life balance on employee performance: an empirical study on a shipping company in Sri Lanka. *Int. J. Glob. Bus. Manag. Res.* 10, 48-73.
- Rini, R., Yustina, A. I., and Santosa, S. (2020). How work family conflict, worklife balance, and job performance connect: evidence from auditors in public accounting firms. *J. ASET* 12, 144–154

- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). Effect Of Compensation And Job Insecurity On Employee Engagement (Study On Employee Of Business Competition Supervisory Commission Secretariat). *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijaro1/4139>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Comprehensive Handbook of Psychology, Volume Twelve: Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 12, pp. 453–491). New York: Wiley.
- Stairs, M. and Galpin, M. (2010), “Positive engagement: from employee engagement to workplace happiness”, in Linley, P.A., Harrington, S. and Garcea, N. (Eds), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, Oxford University Press, New York, NY, pp. 155-172.
- Susanto, P. C. (2022). Employee Engagement Strategy: Analysis Of Organizational Commitment, Compensation, Career Development. In *INTERNATIONAL CONFERENCE OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCE (ICHSS)*, 96–103.
- Susanto, P. C., & Sawitri, N. N. (2022). Coaching, Mentoring, Leadership Transformation And Employee Engagement: A Review of the Literature. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 4(2), 297–308. <https://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/1591>
- Susanto, P. C., Soehaditama, J. P., Febrian, W. D., Setiadi, B., & Pramukty, R. (2023). Analysis of Work-Life Balance and Resilience: For Support Employee Performance in Logistics Company. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(5), 523–542
- Thevanes, N., and Mangaleswaran, T. (2018). Relationship between work-life balance and job performance of employees. *IOSR J. Bus. Manag.* 20, 11–16
- Tutu, A., & Constantin, T. (2012). Understanding job performance through persistence and job competency. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 612–616. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.194>
- Unwanullah, U. (2023). Employee Performance: Training, Coaching and Employee Engagement. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 4(5), 780–787.
- Victoria, A. O., Olive, E. U., Babatunde, A. H., and Nanle, M. (2019). Work-life balance and employee performance: a study of selected deposit money banks in Lagos State, Nigeria. *J. Soc. Sci. Res.* 5, 1787–1795. doi: 10.32861/jssr.512.1787. 1795
- Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–565. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 89–101
- Zhao, K., Zhang, M., Kraimer, M. L., and Yang, B. (2019). Source attribution matters: mediation and moderation effects in the relationship between workto-family conflict and job satisfaction. *J. Organ. Behav.* 40, 492–505. doi: 10.1002/job.2345