



Pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia, Medan

Analyze the influence of *work-life balance* and *employee engagement* on employee performance at Imelda Pekerja Indonesia General Hospital, Medan.

Fitri Adawiyah^{*}, Khairunnisak, Wan Rizca Amelia, Ida Royani, Hery Syahrial

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Imelda Pekerja Indonesia Medan.

Desain/metodologi/pendekatan – Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan pada tahun 2025 yang berjumlah 312 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 76 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, baik *Work-Life Balance* maupun *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini hanya fokus pada dua variabel independen dengan jumlah sampel yang relatif terbatas (76 responden). Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti beban kerja (*workload*) atau stres kerja, serta memperluas ukuran sampel untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas.

Implikasi – Manajemen rumah sakit perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan tingkat keterikatan mereka untuk menjaga produktivitas. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja serta program pengembangan karyawan yang inklusif dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan efisiensi pelayanan kesehatan.

Kebaruan – Penelitian ini memberikan data terbaru (konteks tahun 2025) mengenai dinamika sumber daya manusia di sektor kesehatan pasca-transformasi digital, serta menunjukkan bagaimana faktor psikologis dan lingkungan kerja (keseimbangan hidup) menjadi pilar utama kinerja di institusi medis.

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

Abstract

Purpose – This study aims to examine and analyze the influence of *Work-Life Balance* and *Employee Engagement* on *Employee Performance* at Imelda Buruh Indonesia General Hospital (RSU) Medan.

Design/methodology/approach – This study uses an associative quantitative approach. The study population includes all 312 employees of Imelda Buruh Indonesia General Hospital in 2025. The sample size was determined using the Slovin formula, yielding 76 respondents. Data were collected through questionnaires, and data analysis was conducted using multiple linear regression in SPSS.

Findings – The results of the study indicate that partially, both *Work-Life Balance* and *Employee Engagement* have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables also

have a significant effect on improving employee performance at Imelda Buruh Indonesia General Hospital, Medan.

Research limitations – This study focused on only two independent variables and had a relatively small sample size (76 respondents). Future research is recommended to include additional variables, such as workload or job stress, and to increase the sample size to improve generalizability.

Implications – Hospital management needs to pay attention to employees' work-life balance and engagement levels to maintain productivity. Policies that support work flexibility and inclusive employee development programs can be effective strategies to improve the efficiency of healthcare services.

Novelty – This study provides the latest data (as of 2025) on human resource dynamics in the healthcare sector post-digital transformation and demonstrates how psychological factors and work-life balance have become key pillars of performance in medical institutions.

Keywords: Work Life Balance, Employee Engagement, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima: 24 Januari 2026, Direvisi: 25 Februari 2026, Disetujui: 27 Februari 2026, Dipublikasikan: 31 Maret 2026.

***Penulis Korespondensi:**

fitriadawiyaho404@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1066>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat vital bagi kemajuan dan perkembangan organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Untuk meningkatkan mutu karyawan, perlu memperbaiki metode dan model pembinaan karyawan dan menjamin agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat memengaruhi kinerja.

Untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) yang efektif, diperlukan karyawan yang tepat, termasuk karyawan yang memiliki kemampuan yang baik di bidangnya (Setyawan, C. A., Nurhidayah, & Bastomi, M., 2023). Pengendalian sumber daya manusia yang efektif dan benar nantinya akan menghasilkan suatu kinerja yang optimal dari perusahaan, baik dalam hal pemasukan maupun dalam hal pengeluaran (Kustya, N. D., & Nugraheni, R., 2020).

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, faktor penentu yang membuat organisasi tetap efektif dan konsisten adalah kinerja sumber daya manusia, sehingga perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya karena peran dan kemampuan sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama atas keberhasilan dan kelancaran perusahaan atau organisasi. Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai kinerja yang telah dilakukan. Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan yang wajib dikuasai oleh setiap karyawan supaya dapat mengemban tugas serta tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan (Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D., 2022). Kinerja yaitu sebuah hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Muhammad & Muchlis, 2023). Kinerja karyawan ini memiliki dampak langsung terhadap kegiatan di suatu perusahaan. Kinerja tersebut dapat memengaruhi produktivitas dan probabilitas perusahaan. Apabila kinerja karyawan yang tinggi dapat

dipertahankan, maka produktivitas perusahaan akan terus mengalami peningkatan (Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N., 2022).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah work-life balance. Usaha untuk meningkatkan hasil kinerja dilakukan dengan cara memperhatikan permasalahan mengenai keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Istilah work-life balance menggambarkan tingkat kemampuan individu menjaga keseimbangan hidupnya, khususnya antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan dalam bekerja adalah suatu faktor penting yang dapat digunakan untuk peningkatan kinerja karyawan (Indirasari, I., & Mardiana, S., 2022).

Work-Life Balance (WLB) menunjukkan kondisi di mana karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Maka, work-life balance secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyesuaikan pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang menjalankan work-life balance yang baik adalah pekerja yang memiliki produktivitas dan kinerja tinggi.

Salah satu sikap kerja selain work-life balance yang memberikan kontribusi terbaik untuk peningkatan kinerja karyawan adalah Employee Engagement (keterikatan karyawan). Employee Engagement dapat dijadikan sebagai ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal (fisik, kognitif, dan emosional) dan peran diri secara utuh. Dimensi fisik, kognitif, dan emosional menjadi energi yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, sedangkan peran diri tergambar melalui kondisi psikologis. Dimensi fisik, kognitif, dan emosional diungkapkan melalui ekspresi diri yang menunjukkan identitas, pemikiran, dan perasaan sesungguhnya dalam meningkatkan kinerja.

Employee Engagement juga termasuk dalam faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Employee Engagement sangat penting dan harus dimiliki setiap karyawan, sebagai suatu kondisi yang mencerminkan bahwa mereka mempunyai semangat, fokus dalam bekerja, dan dedikasi yang baik dalam bekerja (Muhammad & Muchlis, 2023). Employee engagement menjadi salah satu isu hangat dalam kajian terkait sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Saks, karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan ketika mereka memiliki hubungan baik dengannya. Studi menunjukkan adanya keterlibatan karyawan dengan organisasi (Huda, N., & Firdaus, M. F., 2020).

Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan merupakan rumah sakit swasta yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya untuk mendukung peningkatan dan pengembangan usaha rumah sakit. Berdasarkan data sekunder kepegawaian RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan, menggunakan IKI (Indikator Kinerja Individu) dalam melakukan penilaian karyawan yang meliputi perilaku kerja, kinerja pelayanan, mutu pelayanan, dan kinerja sebagai unit alat ukur penilaian kinerja karyawan. Dapat diketahui pada tahun 2023 dan 2024 kinerja karyawan belum maksimal, karena masih banyak karyawan yang mendapatkan nilai cukup dan nilai kurang.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah work-life balance. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan (perawat), terlihat adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja, di mana mereka mengeluhkan terlalu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja. Mereka juga menginginkan membagi-bagi waktunya bersama keluarga ataupun quality time untuk mengurus diri sendiri. Adanya waktu untuk berlibur mereka anggap tidak cukup untuk memenuhi tanggung jawab mereka sebagai orang tua, istri ataupun suami. Work-life balance yang tidak terpenuhi berdampak menurunkan produktivitas karyawan. Terlalu lama bekerja dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering berbuat kesalahan.

Kesalahan-kesalahan yang dilakukan membuat penyelesaian tugas membutuhkan waktu yang lebih lama, akhirnya menurunkan kinerja karyawan dan menghambat jalannya organisasi. Selanjutnya, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*. Permasalahan yang juga terjadi pada *employee engagement* menunjukkan adanya keterikatan kerja yang cukup tinggi dengan beban kerja yang banyak dan kompensasi yang didapatkan oleh mereka dianggap tidak sesuai dengan kinerja dan waktu yang mereka habiskan di rumah sakit. Selain itu, masih terjadi ketidakhadiran karyawan dalam tugas-tugas yang seharusnya mereka selesaikan, di mana karyawan kurang memiliki kesadaran atas pekerjaan, ditandai dengan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Karyawan juga tidak aktif dan tidak memiliki ide kreatif yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini sebisa mungkin dihindari karena dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

Selain itu, para karyawan juga mengharapkan adanya perbaikan manajemen waktu dari pihak rumah sakit agar mereka bisa lebih menikmati aktivitas sebagai perawat dan kehidupan yang lebih sejahtera. Bagi wanita karier, terkhusus di tempat yang menjadi sumber penelitian saya, yang kebetulan menjadi perawatnya, banyak yang berjenis kelamin wanita. Bagi mereka, bekerja bukan hanya sekadar mencari nafkah, akan tetapi merupakan sarana yang bisa menghubungkan mereka dengan berbagai relasi dalam kehidupan sehari-hari, seperti bertambahnya teman, peningkatan tingkat popularitas, tidak dianggap remeh, dan masih banyak hal lainnya yang bisa menguntungkan kehidupan pribadi maupun di tempat kerja.

Untuk itu, perusahaan ataupun organisasi harus lebih memperhatikan hal-hal penting dalam menjaga hubungan yang berkaitan antara perusahaan dan karyawan, misalnya melalui pemberian waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan menyesuaikan keterikatan mereka saat bekerja. Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.”

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu strategi penelitian asosiatif. Menurut Rusni (2020), penelitian asosiatif adalah alat untuk meneliti pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang membuat penelitian asosiatif mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Dalam penelitian ini, strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari Work Life Balance (X₁) dan Employee Engagement (X₂) terhadap variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan dan obat-obatan dan beralamat di Jln. Bilal No.24, Pulo Brayan Darat I, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. Adapun populasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu karyawan atau perawat pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan yang berjumlah 312 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik cluster sampling. Menurut Sugiyono (2024), teknik cluster sampling digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya dapat dilakukan. Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel yang didapat, 75,73, dibulatkan menjadi 76 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan software SPSS.

Berikut Adalah defenisi operasional variabel dalam penelitian ini

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Viona & Begawati 2023)	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Kemandirian 4. Efektivitas (Viona & Begawati 2023)	Likert
2	Work Life Balance (X ₁)	Work-life balance menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. (Ganapathi, 2020)	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan (Ganapathi, 2020)	Likert
3	Employee Engagement (X ₂)	Employee Engagement (keterikatan kerja) merupakan sikap karyawan yang menggambarkan semangat dan dedikasi dalam peran pekerjaannya. (Wibowo Fransisca, 2021).	1. Semangat (Vigor) 2. Pengabdian (Dedication) 3. Penyerapan (Absorption) (Wibowo Fransisca, 2021)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

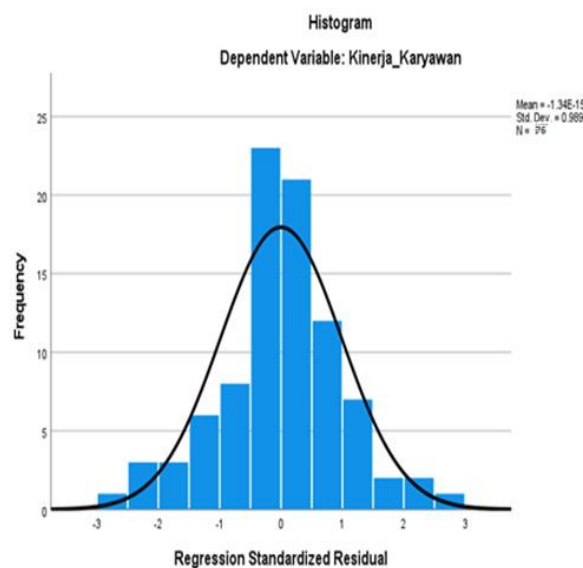
Hasil Analisis Data

1. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal

1) Pendekatan Histogram

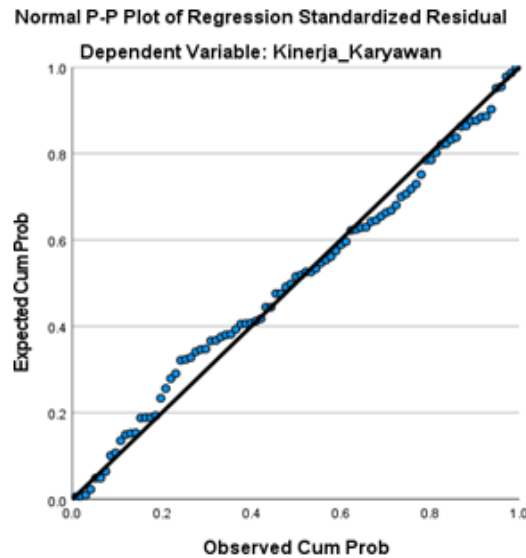


Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

2) Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot
 Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Gambar 2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residu peneliti normal. Namun, untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

3) Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 2. Uji Kolmogorov-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08413972
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.053
	Negative	-.076
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.157

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Adalah 0,157 dan lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ($0,157 > 0,05$). Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian, dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

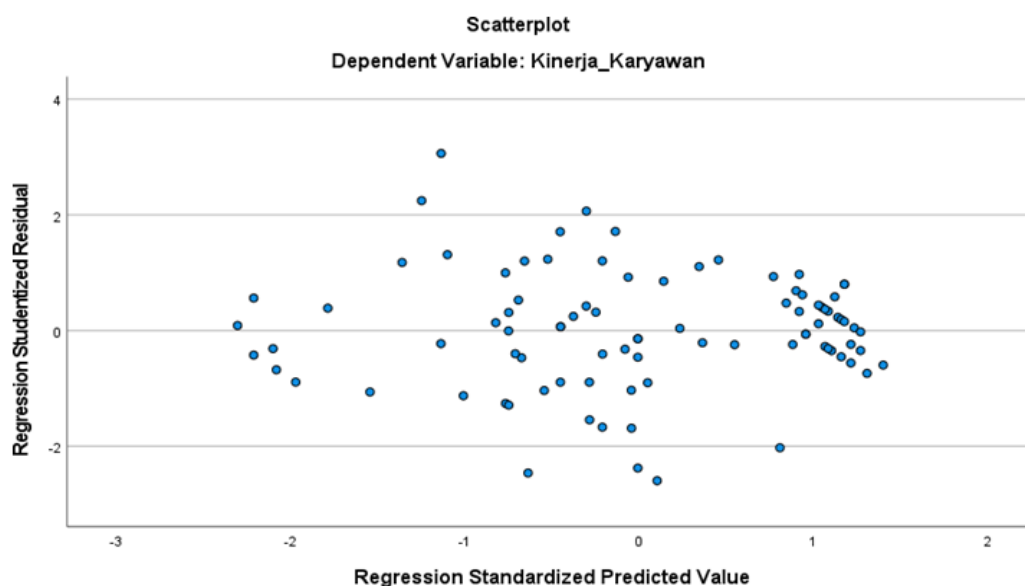
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Life Balance	.405	3.054
Employee_Engagement	.405	3.054

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tada Tabel 3 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 4, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka, berdasarkan metode grafik, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang layak dipakai.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (multiple linear regression). Analisis regresi linier berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal sebanyak 2 variabel independen. Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.094	1.087		1.671	.126
Work Life Balance	.527	.075	.704	6.084	.000
Employee Engagement	.428	.082	.438	3.912	.001

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4 maka dapat dihasilkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$(Y) = 2,094 + 0,527 (X_1) + 0,428 (X_2)$$

- Diketahui nilai konstanta adalah 2,094. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila Work-Life Balance (X_1) dan variabel Employee Engagement (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 2,094.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari *Work Life Balance* adalah 0,527. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa ketika *Work-Life Balance* naik sebesar 1 satuan, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,527.
- Diketahui nilai koefisien regresi dari *Employee Engagement* adalah 0,428. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa ketika *Employee Engagement* naik sebesar 1 satuan, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,428.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 diterima, atau $\text{sig } t \geq \alpha (0,05)$

H_1 diterima, atau $\text{sig } t < \alpha (0,05)$

Diketahui, untuk mencari t_{tabel} sebagai berikut :

Probability = 5% atau (0,05)

$df = n - k - 1$

$df = 76 - 2 - 1$

$df = 73$

$t_{tabel} = \text{probability} \times df$

Maka, didapat $t_{tabel} = 1.993$

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.094	1.087		1.671	.126
Work Life Balance	.527	.075	.704	6.084	.000
Employee Engagement	.428	.082	.438	3.912	.001

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

- 1) Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif, ditunjukkan oleh 0,527 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Work-Life Balance*, kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif, ditunjukkan oleh 0,428 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *Employee Engagement* yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

b. Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Diketahui, untuk mencari F tabel sebagai berikut:

Probability = 5% atau (0,05)

$df_1 = k$

$df_2 = n - k - 1$

F tabel = probability x (df 1) x (df 2)

F tabel = $0.05 \times 2 \times 76$

Maka, didapat F tabel = 3.12

Tabel 6. Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F)
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.469	2	248.734	181.170	.000 ^a
	Residual	98.851	73	1.373		
	Total	596.320	75			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Work_Life_Balance

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel 6 mengungkapkan bahwa nilai F hitung adalah 181,170 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,12. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan, yaitu F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (*Work Life Balance* dan *Employee Engagement*) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.913 ^a	.834	.830	1.17172	.834	181.170	2	73	.000	2.373

a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Work_Life_Balance

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0.830 berarti 83% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement*. Sedangkan

sisanya 17% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan karyawan, dan lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel work-life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di mana Work-Life Balance berpengaruh positif, ditunjukkan pada 0,527 dan signifikan pada 0,000, artinya jika variabel Work-Life Balance ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,527.

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa fenomena yang ada menunjukkan bahwa work-life balance secara keseluruhan belum sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini juga terlihat dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti. Sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju, yang mengindikasikan perlunya perbaikan mendasar dalam menetapkan banyaknya volume kerja karyawan dan waktu lembur kerja karyawan sehingga dapat dikerjakan selama jam kerja setiap harinya tanpa harus membawa pulang pekerjaan yang belum selesai. Selain itu, perlunya perbaikan mendasar untuk menerapkan kepemimpinan dalam memberikan motivasi kerja agar karyawan tidak merasa tertekan dalam mengerjakan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan Lukmiati et al. (2020) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut terjadi karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi membuat karyawan mampu mengelola waktu, energi, serta tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih fokus, produktif, dan optimal. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Bustomi et al. (2022) bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh terciptanya kondisi kerja yang lebih sehat, di mana karyawan tidak hanya dituntut untuk memenuhi target pekerjaan, tetapi juga diberikan ruang untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.

2. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel Employee Engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana Employee Engagement berpengaruh positif ditunjukkan pada 0,428 dan signifikan 0,001, artinya jika variabel Employee Engagement ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,428

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa fenomena yang ada menunjukkan bahwa secara keseluruhan employee engagement karyawan masih belum memenuhi harapan karyawan sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga terlihat dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang mengindikasikan perlunya perbaikan mendasar dalam cara pemimpin memberikan pengarahan bagi karyawan untuk selalu menjaga dedikasi kerja yang baik untuk membantu perusahaan. Di sisi lain, ada masalah signifikan dalam penentuan sikap ketika ada kesulitan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan mendasar dalam cara pemimpin memberikan pengarahan bagi karyawan ketika ada kesulitan dalam bekerja.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irwandi & Sanjaya (2022) yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab, komitmen, serta keterlibatan aktif dalam setiap tugas yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan kualitas dan hasil kerja yang dicapai. Ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setyawan, C. A., Nurhidayah, & Bastomi, M. (2023) yang menunjukkan employee engagement berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya perasaan dihargai dan dilibatkan dalam organisasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai F positif, dengan tingkat signifikansi 0,000. Yang menunjukkan pengaruh variabel bebas (Work-Life Balance dan Employee Engagement) secara simultan adalah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa fenomena yang ada menunjukkan karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang memenuhi standar kerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadakan evaluasi serta meningkatkan kinerja karyawan agar dapat lebih optimal. Dalam konteks Work-Life Balance dan Employee Engagement, terdapat masalah signifikan dalam hal mempercepat penyelesaian pekerjaan. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan mendasar untuk menerapkan kepemimpinan dalam memberikan motivasi kerja sehingga karyawan mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwandi & Sanjaya (2022) dan Rohana Manalu et al. (2021) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance dan Employee Engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan yang wajib dikuasai oleh setiap karyawan supaya dapat mengemban tugas serta tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan (Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D., 2022). Kinerja yaitu sebuah hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Muhammad & Muchlis, 2023). Kinerja karyawan ini memiliki dampak langsung terhadap kegiatan di suatu perusahaan. Kinerja tersebut dapat memengaruhi produktivitas dan probabilitas perusahaan. Apabila kinerja karyawan yang tinggi dapat dipertahankan, maka produktivitas perusahaan akan terus mengalami peningkatan (Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N., 2022).

SIMPULAN

Setelah menganalisis teori dan menguji data maka diperoleh hasil penelitian yang akan diuraikan dalam kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, maka hipotesis pertama diterima.
2. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, maka hipotesis kedua diterima.
3. Work-Life balance dan employee engagement berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan, maka hipotesis ketiga diterima.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka implikasi penelitian ini Adalah sebagai berikut:

1. Work-Life Balance memiliki nilai mean karyawan yang lebih baik saat di kantor; masih kurang, perlu peningkatan pada aspek jam kerja harian yang masih rendah. Perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan dalam pengaturan jam kerja agar karyawan tidak bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat tercapai secara lebih optimal.
2. Employee Engagement memiliki nilai mean pekerjaan yang dilakukan sangat bermakna

kurang baik, sehingga kondisi ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mampu memperkuat keterlibatan karyawan. Perlu adanya perbaikan mendasar dalam cara pemimpin memberi pengarahan bagi karyawan ketika ada kesulitan dalam bekerja dengan penerapan employee engagement yang baik. Mengingat nilai mean aspek ini masih rendah.

3. Terkait kinerja karyawan, perlunya perbaikan mendasar dalam menetapkan banyaknya volume kerja karyawan sehingga dapat dikerjakan selama jam kerja setiap harinya tanpa harus membawa pulang pekerjaan yang belum selesai.

Keterbatasan

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke seluruh manajemen Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, atau gaya kepemimpinan yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Melakukan penelitian dengan metode campuran (mixed method) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam melalui wawancara dan observasi langsung. Menganalisis perbedaan pengaruh variabel penelitian berdasarkan karakteristik demografis karyawan seperti usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfifto. (2024). *Statistika penelitian: Konsep dan kasus*. UMAPress.
- Alifia, N. S., & Iryanti, E. (2023). The effect of work life balance and employee engagement on employee performance of PT Duta Jaya Teknik Surabaya. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 3(9), 1808–1813.
- Alola, U. V., & Alafeshat, R. (2019). The impact of human resource practices on employee engagement in the airline industry. <https://doi.org/10.1002/pa.2135>
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–850.
- Bale, S., & Pillay, A. (2021). Impact of employee engagement on performance at a pump supplier. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 4(1), 1–8.
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan (Effect of work stress and cyberloafing behavior on employee performance). *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), 56–64.
- Emerald. (2020). Constituent factors and implications of work life balance on female employees: A study on the Indian IT industry. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 4(5).
- Firmansyah, A. (2023). Workload and work-life balance. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 98–108.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2020). 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)). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference in Utilizing of Modern Technology*.
- Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work life balance pada wanita karir di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan yang menjalani peran ganda. *Journal Psikologi*, 13(1), 46–55.

- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal Aristama Universitas Pamulang*, 2(2), 245–256.
- Irfan, M., et al. (2021). *Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance*. Construction Engineering and Management, National University of Sciences and Technology, Islamabad, Pakistan.
- Khalid, et al. (2021). *Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance*. Construction Engineering and Management, National University of Sciences and Technology, Islamabad, Pakistan.
- Kharisma, & Rosia. (2022). Effect of competence, work environment, and work motivation on employee performance through job satisfaction. *International Economic and Finance Review (IEFR)*, 1(1), 32–53.
- Kurniasari, & Bahjahtullah. (2022). Pengaruh work life balance, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi Covid 19 dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus Bank BTN Syariah Kc Solo). *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–39.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis pengaruh employee engagement dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13.
- Lencho, F. A. (2020). *The effect of work life balance on employee engagement in Commercial Bank of Ethiopia*. St. Mary University, School of Graduate Studies.
- McDonald, & Bradley. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. 20:20 Series.
- Muhammad, & Muchlis. (2023). Hubungan employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 4(4), 217–225.
- Nas, A. R., Irwandy, & Suriah. (2020). The effects of work engagement and job satisfaction on performance of nurses in Syekh Yusuf Regional Hospital of Gowa Regency. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(8), 4407–4418.
- Natakusumah, Hidayatullah, Windhyastiti, & Sudiby. (2022). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan coffeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 133–143.
- Pancasasti, Fikri, Khalqiyah, & Subh. (2022). Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah XYZ Kantor Cabang Cilegon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JUMANIS) Prodi Kewirausahaan*, 4(2), 184–195.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2024). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran pelatihan dan keterikatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri telekomunikasi. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 90–110.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh work life balance dan flexible work arrangement terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Salmaa. (2022). *Definisi operasional: Pengertian, ciri-ciri, contoh, dan cara menyusunnya*. Penerbit Deepublish.
- Schaufeli, Bakker, & Salanova. (2006). The measurement of employee engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

- Septian, & Frianto. (2023). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 266–277.
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, & Bastomi, M. (2023). Pengaruh work life balance, quality work life dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Puskesmas Janti. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 158–165.
- Shabir, S., & Gani, A. (2019). *Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers, structural modeling approach*. Department of Management Studies, School of Business Studies, Central University of Kashmir, Srinagar, India.
- Solihu, A. A., Iyobhebhe, I., & Kilimvi, A. S. (2023). The impact of work-life balance on employee work quality improvement in Nigeria. *European Journal of Human Resource*, 7(1), 46–65.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surohmat, & Istiyani. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5656–5661.
- Suwandi, & S. (2023). Effect of work life balance on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 6(2), 380–388.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4).
- Viona, D. R., & Begawati, N. (2023). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang. *Eka Sakti Jurnal Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.826>
- Wahyuni, & Paramitha. (2021). Pengaruh cyberloafing dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan self control sebagai variabel moderating. *Jurnal for Business and Entrepreneurship*, 5(1).
- Wibowo Fransisca, V., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). The importance of knowledge management for improving work engagement of professional caregivers during Covid-19 pandemic: A study path analysis. *Original Research International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 4(6). <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v4i6.536>