



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23414-23423

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, dan *Workplace Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bumi Perkasa di Lumajang

Dimas Syahid Muzakky, Siti Mujanah

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

muzakkystreetfire150@gmail.com, sitimujanah@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *employee engagement*, *work-life balance*, dan *workplace resilience* terhadap kinerja karyawan pada UD. Bumi Perkasa di Lumajang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori untuk menguji hubungan antarvariabel. Populasi penelitian mencakup seluruh 57 karyawan UD. Bumi Perkasa dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS setelah instrumen memenuhi uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional, semangat, dan dedikasi terhadap pekerjaan mampu mendorong peningkatan hasil kerja. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan performa pada objek penelitian. *Workplace resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kemampuan beradaptasi, menghadapi tekanan, dan bangkit dari kesulitan kerja mendukung konsistensi produktivitas. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi uji F kurang dari 0,001. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,697 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 69,7% variasi kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan *employee engagement* dan *workplace resilience* melalui komunikasi, motivasi, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang adaptif.

Kata kunci: *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, *Workplace Resilience*, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan digitalisasi telah membawa perubahan besar terhadap pola pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada berbagai organisasi dan perusahaan. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar tetap bertahan dan berkembang di tengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Dalam era modern, SDM tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Mahesha dan Mujanah (2025) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan daya saing perusahaan di tengah tingginya tuntutan kerja dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan keterlibatan, kesejahteraan, dan ketahanan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Aldira et al. (2024) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam menciptakan karyawan yang memiliki kinerja optimal. Tingginya kinerja karyawan akan berdampak langsung terhadap produktivitas, efektivitas operasional, serta keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, dan *Workplace Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bumi Perkasa di Lumajang

Salah satu faktor yang dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah *employee engagement*. Employee engagement merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan adanya keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung memiliki semangat kerja, dedikasi, dan loyalitas yang lebih baik dalam menjalankan tugas. Kosim et al. (2023) menjelaskan bahwa employee engagement berkaitan erat dengan motivasi intrinsik karyawan dalam meningkatkan performa kerja melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

Selain employee engagement, faktor lain yang menjadi perhatian dalam pengelolaan SDM modern adalah *work-life balance*. Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga tercipta kesejahteraan fisik maupun psikologis. Dalam praktiknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan tekanan kerja, stres, dan penurunan produktivitas karyawan. Sumarna dan Murniyati (2026) menjelaskan bahwa tingginya beban kerja pada industri konveksi menyebabkan meningkatnya stres kerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Fenomena lain yang semakin relevan dalam dunia kerja modern adalah *workplace resilience* atau ketahanan kerja. Workplace resilience merupakan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, perubahan, dan tantangan kerja secara adaptif sehingga tetap mampu mempertahankan performa kerja. William (2025) menjelaskan bahwa tingginya tingkat stres kerja dapat menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, serta meningkatkan turnover karyawan apabila tidak diimbangi dengan kemampuan resiliensi yang baik.

Berdasarkan observasi awal pada UD Bumi Perkasa di Lumajang, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan. Fenomena tersebut terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya tekanan kerja akibat target produksi, serta menurunnya produktivitas pada periode tertentu. Selain itu, perusahaan masih menghadapi kendala dalam menciptakan keterikatan kerja karyawan, terutama pada aspek komunikasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut diperkuat oleh fenomena tingginya beban kerja yang menyebabkan sebagian karyawan mengalami kelelahan kerja dan kesulitan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Situasi ini menunjukkan bahwa employee engagement, work-life balance, dan workplace resilience menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Meskipun demikian, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, sedangkan penelitian lain menemukan pengaruh yang berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan responden penelitian. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan besar, sektor teknologi, maupun perusahaan jasa, sehingga penelitian pada perusahaan skala menengah khususnya industri kayu masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *context gap* dalam penelitian sebelumnya. Di sisi lain, penelitian yang mengintegrasikan employee engagement, work-life balance, dan workplace resilience secara simultan terhadap kinerja karyawan juga masih jarang ditemukan sehingga memunculkan *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena empiris, kajian teori, dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh employee engagement, work-life balance, dan workplace resilience terhadap kinerja karyawan pada UD Bumi Perkasa di Lumajang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajemen perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berbentuk angka dan dianalisis melalui teknik statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Bumi Perkasa yang berjumlah 57 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh karyawan dijadikan responden penelitian, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga 5 yang berarti sangat

setuju. Penelitian ini dilakukan di UD. Bumi Perkasa. Penelitian ini memanfaatkan sumber data, yaitu data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yakni seluruh karyawan UD. Bumi Perkasa yang menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket). penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh atau sering disebut sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Dalam penelitian ini, menggunakan jenis analisis linier berganda, proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) agar pengolahan data dapat dilakukan secara lebih sistematis dan akurat.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji normalitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji yang digunakan adalah Kolmogorov-smirnov dengan nilai signifikansi Adalah 0,05. Apabila hasil statistic lebih atau sama dengan 0,05 maka dikatakan bahwa distribusi normal. Berikut tabel dari uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov disertakan tabelnya.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,04280935
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,060
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas Kolmogrov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig sebesar 0,200 maka nilai tersebut > 0,05. Sehingga bisa dinyatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yanag baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Employee Engagement</i>	0,325	3,079
<i>Work-life Balance</i>	0,415	2,407
<i>Workplace Resilience</i>	0,382	2,616

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan 4.15 menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel Employee Engagement (X1) sebesar 3,079 Work-life Balance (X2) 2,407 dan Workplace Resilience (X3) sebesar 2,616. Dari hasil uji multikolinearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan. Variance dari residual satu pengalaman yang lalu metode regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,327	2,035	3,108	,003
	totalx1	-,203	,111	-,408	,074
	totalx2	,084	,085	,195	,329
	totalx3	-,040	,076	-,109	,598

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS 26

Hasil analisis pada tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada bukti Heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hal ini dapat pada nilai signifikan ketiga variabel diatas > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan uji glejser.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial. Melalui analisis ini, dapat diketahui arah dan kekuatan hubungan antarvariabel yang diteliti, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. berikut ini tabel yang akan dibahas dengan analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,205	3,334	2,161	,035
	totalx1	,457	,182	,323	,015
	totalx2	,189	,139	,155	,180
	totalx3	,464	,124	,444	,000

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4 yang menampilkan hasil uji Glejser, seluruh variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu X1 sebesar 0,015, X2 sebesar 0,180, dan X3 sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang melebihi batas 0,05 tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara

masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, model regresi dapat disimpulkan tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga varian residual dinilai bersifat homogen dan memenuhi asumsi klasik yang dipersyaratkan.

$$Y = 7,205 + 0,457 X_1 + 0,189 X_2 + 0,464 X_3 + \varepsilon$$

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta yang dihasilkan yaitu sebesar 7,205 dengan nilai positif. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independent yaitu *Employee Engagement*, *Work-life Balance*, dan *Workplace Resilience* berada pada kondisi konstan atau sama dengan nol, maka nilai dasar kinerja karyawan berada pada angka 7,205.
2. Nilai koefisien regresi *employee engagement* (b1) sebesar 0,457 dengan nilai positif. Nilai ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *employee engagement* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,457.
3. Nilai koefisien regresi *work-life balance* (b2) sebesar 0,189 dengan nilai positif. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila *work-life balance* mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,189.
4. Nilai koefisien regresi *workplace resilience* (b3) sebesar 0,464 dengan nilai positif. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel *workplace resilience* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,464

Uji t (Parsial)

Dalam menguji hipotesis diperlukan uji t untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada data penelitian yang telah diperoleh, dapat disajikan tabel hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 5 Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a			t	Sig.	Ket.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,205	3,334		2,161	,035	
	totalx1	,457	,182	,323	2,504	,015	Signifikan
	totalx2	,189	,139	,155	1,358	,180	Tidak Signifikan
	totalx3	,464	,124	,444	3,730	,000	Signifikan

a. Dependent Variable: totaly

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dari tabel 5 diketahui derajat signifikan yang digunakan 5%, diperoleh nilai $\alpha = 7,205$ dengan pengambilan keputusan tingkatan signifikan $\alpha = 7,205$ dan $N = 57$, nilai df sebesar $n-k-1$ ($57-3-1=53$) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2.006. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji parsial antara pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil bahwa t hitung $2,504 > t$ tabel 2.023 dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Uji parsial antara pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $1,358 > 2.023$ dan nilai signifikan $0,567 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak variabel *Work-life Balance* dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Uji parsial antara pengaruh *Workplace Resilience* terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil bahwa t hitung $3,730 > t$ tabel 2.023 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima variabel *Workplace Resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai apakah model penelitian layak digunakan secara menyeluruh. Pengujian ini membantu menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, Uji F menunjukkan apakah model teoritis yang disusun sesuai dengan data empiris yang diperoleh dalam penelitian. tetapi juga didukung oleh data empiris, sehingga model tersebut layak digunakan sebagai dasar analisis dan penarikan kesimpulan penelitian.

Tabel 6 Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	581,817	3	193,939	43,984	,000 ^b
	Residual	233,692	53	4,409		
	Total	815,509	56			
a. Dependent Variable: totaly						
b. Predictors: (Constant), totalx3, totalx2, totalx1						

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dari tabel 6 diketahui nilai F hitung 43,984, sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah: F tabel = $F_{\alpha}(k;n-k-1)$

F tabel = $F_{0,05}(3; 54-3-1) = F_{0,05}(3;50) = 2.79$

Keterangan:

α = Tingkat signifikansi 5% (0,05) n = Jumlah Sampel

k = Variabel bebas

Nilai F hitung > F tabel yaitu $43,984 > 2.79$ dengan signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Employee Engagement (X1), Work-life Balance (X2), dan Workplace Resilience (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya proporsi variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin tinggi kemampuan model regresi dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Sebaliknya, apabila nilai R^2 rendah, hal tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhi variabel dependen namun tidak dimasukkan dalam analisis.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,713	,697	2,100

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx2, totalx1

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 7 nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,713 itu berarti bahwa variabel pengaruh *Employee Engagement* (X1), *Work-life Balance* (X2), dan *Workplace Resilience* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Bumi Perkasa Lumajang. Apabila diprensetasikan adalah sebesar 69,7% Pengaruh *Employee Engagement* (X1), *Work-life Balance* (X2), dan *Workplace Resilience* (X3) terhadap Kinerja Karyawan. Dan untuk sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti *employee agility*, *learning agility*, *adaptive performance*, *career adaptability*, dan resiliensi karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bumi Perkasa di Lumajang

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 2,504 dengan signifikansi 0,015. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bumi Perkasa Lumajang. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,457 menunjukkan adanya arah hubungan yang sejalan, yaitu semakin tinggi *employee engagement* maka kinerja karyawan cenderung ikut meningkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan dalam bentuk semangat kerja, dedikasi, dan fokus terhadap pekerjaan belum menjadi faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan temuan Suchyowati & Hendrawan (2020) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima, karena *employee engagement* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bumi Perkasa Lumajang.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bumi Perkasa di Lumajang

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t hitung sebesar 1,358 dengan signifikansi 0,180. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bumi Perkasa Lumajang. Meskipun demikian, nilai koefisien regresi sebesar 0,250 menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti peningkatan *work-life balance* tetap memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meskipun tidak memberikan pengaruh yang kuat secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, dll.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Adetiyas et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa meskipun karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, hal tersebut tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja, karena terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi hasil kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan ditolak, karena *work-life balance* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bumi Perkasa Lumajang.

Pengaruh *Workplace Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bumi Perkasa di Lumajang

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t hitung sebesar 3,730 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa *Workplace Resilience* secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bumi Perkasa Lumajang. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif, yang berarti adanya hubungan searah antara *workplace resilience* dan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat ketahanan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk tetap tenang dalam tekanan, mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta cepat pulih dari kondisi kerja yang menantang akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik. *Workplace resilience* menjadi faktor penting dalam mendukung stabilitas emosi, meningkatkan fokus kerja, serta menjaga konsistensi produktivitas karyawan dalam lingkungan industri pengolahan kayu yang memiliki tingkat tekanan kerja cukup tinggi.

Temuan ini didukung dengan hasil penelitian Nagasri & Sivakumar (2025) yang menyatakan bahwa *workplace resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *resilience* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja dan mempertahankan keterlibatan kerja secara optimal. Selain itu, *resilience* juga berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan di lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa *workplace resilience* tidak hanya berdampak pada aspek psikologis, tetapi juga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian (H3) dinyatakan diterima, yaitu *workplace resilience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bumi Perkasa Lumajang.

Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-life Balance*, dan *Workplace Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bumi Perkasa di Lumajang

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel ***Employee Engagement* (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan *Workplace Resilience* (X3)** secara simultan berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** pada UD. Bumi Perkasa di Lumajang. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “*Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, dan *Workplace Resilience* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Bumi Perkasa di Lumajang” **terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.**

Kombinasi ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, serta kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan dan bangkit dari kesulitan merupakan faktor penting yang secara kolektif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik ketiga aspek tersebut diterapkan dalam lingkungan kerja, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mendukung proses produksi di UD. Bumi Perkasa Lumajang.

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan sebuah konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memiliki keterikatan emosional, komitmen, serta motivasi terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat ia bekerja. Implikasi praktisnya, manajemen perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi atas kinerja, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan karier. Selain itu, perusahaan perlu mendorong partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka agar tercipta rasa dihargai dan memiliki terhadap organisasi. Dengan meningkatnya *employee engagement*, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, serta mampu beradaptasi secara efektif terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Work-life Balance

Work-life balance adalah kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan waktu istirahat. Keseimbangan ini membantu karyawan bekerja lebih fokus, menjaga kondisi fisik dan mental, serta mengurangi tekanan dalam pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa UD. Bumi Perkasa

di Lumajang perlu memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan waktu pribadi karyawan. Perusahaan dapat mengatur jam kerja secara lebih teratur, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta memastikan target kerja sesuai dengan kemampuan karyawan. Semakin baik *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat diberikan dalam mendukung proses produksi kayu balok dan veneer.

Workplace Resilience

Workplace resilience adalah kemampuan karyawan untuk tetap bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, perubahan, atau kesulitan dalam lingkungan kerja. Ketahanan ini membantu karyawan tetap stabil secara psikologis dan produktif meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi atau kondisi kerja yang menantang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa UD. Bumi Perkasa di Lumajang perlu memperkuat ketahanan kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan adaptif. Perusahaan dapat menyediakan pelatihan manajemen stres, memperkuat dukungan dari atasan, membangun komunikasi yang terbuka, serta mendorong budaya kerja yang saling membantu antar karyawan. Semakin tinggi *workplace resilience* karyawan, semakin mampu mereka menghadapi tekanan kerja dan menjaga kinerja tetap optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda terhadap seluruh karyawan UD. Bumi Perkasa di Lumajang, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumi Perkasa Lumajang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini menjawab rumusan masalah pertama serta membuktikan hipotesis pertama (H1). 2). *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumi Perkasa Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan maupun penurunan *work-life balance* tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap perubahan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) tidak terbukti. 3). *Workplace Resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumi Perkasa Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan dan beradaptasi terhadap kondisi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menjawab rumusan masalah ketiga serta membuktikan hipotesis ketiga (H3). 4). *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan *Workplace Resilience* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumi Perkasa Lumajang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar $< 0,001$, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Referensi

1. Abryansyah, P., & Mujanah, S. (2026). The influence of work ability, work resilience, and job insecurity on employee performance at PT Gloria Bisco. *Aecyon Management Business Innovation Studies Journals*, 1(1), 44–53.
2. Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(5), 5756–5768. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
3. Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3).
4. Aldira, Z. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2024). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan SKK Migas (KKKS Energy Equity Epic Sengkang). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3628>
5. Andini, D. H., & Isyanto, P. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di PT Boltz Indonesia. *Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 21(11). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
6. Brunetto, Y., Xerri, M., Trinchero, E., & Farr-Wharton, B. (2022). Workplace resilience, job satisfaction and employee performance in healthcare organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 33(10), 1–21.
7. Dae, M. M. F., Wellem, I., & Aek, K. R. (2025). Pengaruh peranan komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis CUAN*, 3(1), 74–98. <https://doi.org/10.59603/cuan.v3i1.100>
8. Edward, E., Ernanda, Y., Wynne, G. F., Waruwu, F., & Ardiani, W. (2026). Pengaruh *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Medan. *Empiricism Journal*, 7(1), 43-52. <https://doi.org/10.36312/wbt3pb05>
9. Febriantina, S., Daeh, J. N., Fadhliah, K. A., & Hanjani, U. A. (2025). Kepemimpinan dan motivasi: Tinjauan literatur tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Journal of Student Research*, 3(5). <https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3505>

10. Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh talent management dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1525>
11. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
12. Harmen, H., Manurung, Y. I. B. R., Sitompu, E. S., Alfari, P., Napitupulu, C., & Girsang, W. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Pegadaian Kanwil I Medan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 5(2)
13. Hidayah, N. A. A., & Adi, A. N. (2024). Pengaruh work-family conflict dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1082–1094. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.13>
14. Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
15. Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
16. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11079>
17. Kurniawan, B. W., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh employee engagement dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1). <https://doi.org/10.37905/aksara.10.1.167-178.2024>
18. Mahesha, M. A. P., & Mujanah, S. (2025). Pengaruh work life balance, etos kerja, dan burnout terhadap kinerja karyawan. *Neraca Akuntansi Manajemen Ekonomi*, 22(7).
19. Mallak, L. A., & Shank, C. (2021). Workplace resilience and performance: Workload and organizational constraints. *Journal of Organizational Psychology*, 21(6).
20. Nagasri, S. I. L. S., & Sivakumar, A. (2025). The impact of workplace resilience on employee engagement: The mediating role of psychological well-being. *European Economic Letters*, 15(2).
21. Nuraningsih, C. I., & Ismail, H. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Future Academia*, 2(3). <https://doi.org/10.61579/future.v2i3.180>
22. Novandi, D., Cletisovi, & Kautsarani, N. K. (2025). Pengaruh kelelahan kerja, kepuasan kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(3).
23. Ramadhan, G., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh self efficacy dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Growth*, 20(2).
24. Rizky, R. I., & Aprelyani, S. (2025). Analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kajian Manajemen Terapan*, 3(2). <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2>
25. Rook, C., Smith, L., Johnstone, J., Rossato, C., López Sánchez, G. F., Díaz Suárez, A., & Roberts, J. (2018). Reconceptualising workplace resilience: A cross-disciplinary perspective. *Anales de Psicología*, 34(2), 332–339. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.299371>
26. Salsabila, A., Annisa, N. N., & Prasaja, M. G. (2024). Pengaruh employee engagement, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Volatilitas*, 6(5).
27. Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
28. Sidik, M., & Sumardin. (2023). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Universitas Ibnu Sina.
29. Sinuraya, Z. S., & Harmen, H. (2024). Pengaruh profesionalisme kerja, time management, dan work resilience terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. *Jurnal Masharif al-Syariah*, 9(2). <https://doi.org/10.30651/jms.v9i2.22777>
30. Sumama, A. M. P., & Murniyati. (2026). Pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2). <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.304>
31. Tanuwidjaja, A. R., Wijaya, K., Djaja, M. S., Pasya, N. I., Putra, I. R. P., & Zamralita. (2025). Gambaran workplace resilience di tempat kerja pada karyawan Gen Z di PT X. *Jurnal PSIMAWA*, 8(1), 132–139.
32. Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik*, 2(12).
33. William, E. A. (2025). Impact of workplace resilience and team cohesion on reducing workplace stress: A cross-sectional study. *Journal of Personality and Psychosomatic Research*, 3(1), 10–16. <https://doi.org/10.61838/kman.jprr.3.1.2>