



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1928-1934

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

---

## Pengaruh *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian CP Pasar Merah Medan

Yana Selpida Br Sinuraya<sup>1</sup>, Elperida Juniarni Sinurat<sup>2</sup>, Mislan Sihite<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[yanassinuraya07@gmail.com](mailto:yanassinuraya07@gmail.com), [elperidajsinurat@yahoo.com](mailto:elperidajsinurat@yahoo.com), [mislansihite1@gmail.com](mailto:mislansihite1@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, kepuasan kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CP Pasar Merah Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $t$  diperoleh nilai  $t$  hitung *employee engagement* sebesar  $12,131 > t$  tabel  $2,028$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai  $t$  hitung kepuasan kerja sebesar  $2,086 > t$  tabel  $2,028$  dengan tingkat signifikan  $0,044 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai  $t$  hitung *work-life balance* sebesar  $3,977 > t$  tabel  $2,028$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $F$  diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar  $54,657 > F$  tabel  $2,87$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar  $0,805$  artinya pengaruh *employee engagement*, kepuasan kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar  $80,5\%$ .

**Kata kunci:** *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi aset paling berharga yang dianggap potensial, untuk mencapai keberhasilan oleh setiap perusahaan ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satu hal yang menjadi perhatian khusus dalam perusahaan saat ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan, karena suatu perusahaan akan sukses dan efektif jika didalamnya memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Kinerja karyawan mencakup hasil yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja, oleh karena hal ini setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

*Employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang *engaged* dalam pekerjaan cenderung memiliki disiplin, tanggung jawab, motivasi tinggi dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan perusahaan. Karyawan yang terikat memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, karena mereka terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif dan efisien.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki sikap positif terhadap organisasi, dimana mereka akan memberikan kualitas kerja yang lebih baik dan upaya ekstra untuk mencapai standar yang tinggi, untuk memastikan hasil pekerjaannya berkualitas sehingga memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

*Work-life balance* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Work-Life Balance* adalah keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang. Memiliki *Work-Life Balance* berarti mampu menyeimbangkan semua tanggung jawab secara bersamaan. Memiliki kehidupan yang seimbang membantu karyawan merasa bahwa mereka melakukan kontribusi yang baik dalam kehidupan pribadi dan di tempat kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih

puas, lebih produktif, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, sehingga memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 *Employee Engagement*

“*Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi” (Kruse, 2012).

“*Employee Engagement* adalah keterikatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan” (Robbins & Judge, 2019).

### 2.2 Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya” (Sunyoto, 2012:210). Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwasanya kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan respon positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai individu.

“Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif atau negative tentang sebuah pekerjaan” (Schermerhorn, 2010:72). Pengertian ini berkaitan dengan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan positif menunjukkan karyawan yang memiliki perasaan puas atas pekerjaannya, sebaliknya perasaan negative menunjukkan adanya ketidakpuasan.

### 2.3 *Work-Life Balance*

“*Work-life balance* dapat dideskripsikan sebagai kapabilitas seseorang dalam melindungi proporsionalitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini bertujuan memberikan waktu dan perhatian yang cukup untuk karier dan tanggung jawab keluarga serta aktivitas dan kebutuhan pribadi. *Work-life balance* biasanya berkaitan dengan jam kerja, fleksibilitas, waktu luang, dan lain-lain. *Work-life balance* tidak hanya penting bagi karyawan untuk menjaga gaya hidup sehat dan bermanfaat, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap pertumbuhan performa” (Larasati, *et.al* 2019).

“*Work-Life Balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama” (Lockwood, 2003).

### 2.4 Kinerja Karyawan

“Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya” (Mangkunegara, 2017:9).

“Kinerja merupakan hasil kerja seorang dalam pekerjaannya, proses kegiatan yang melibatkan seluruh anggota organisasi, yang mana hasil kerja harus dapat dibuktikan secara nyata, dapat diukur dibandingkan pada standar yang ditetapkan” (Sedarmayanti, 2011:260).

## 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. “Data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2020 : 8).

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan seluruh karyawan di PT Pegadaian (Persero) CP Pasar Merah Medan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample” (Sugiyono, 2016:85). Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

#### 4. Hasil dan Diskusi

##### 4.1 Uji Normalitas

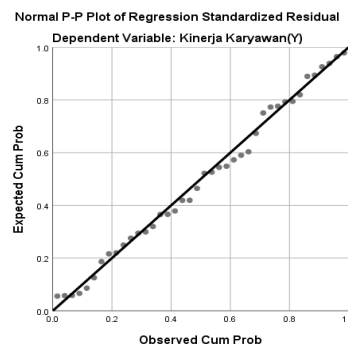
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic dengan uji kolmogrov-smirnov, grafik normal *probability plot*, dan grafik uji histogram, dapat dilihat pada uraian penjelasan dibawah:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07254924
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.059
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

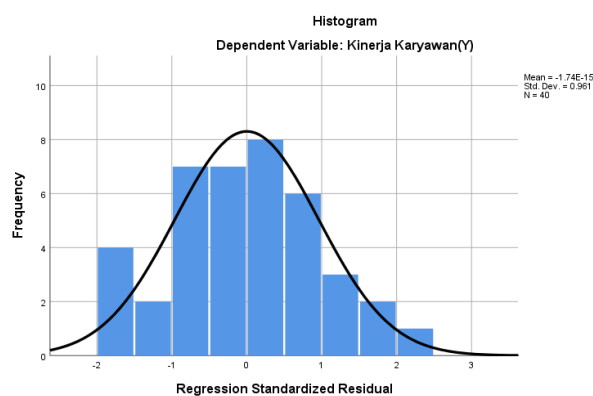
Pada tabel 4.1 diatas, diperoleh nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

**Gambar 4.1**  
**Normalitas Probability Plot of Regression**

Pada gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

**Gambar 4.2**  
**Grafik Histogram**

Pada gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2 Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.506	.259		
	Employee Engagement (X1)	.412	.034	.998	1.002
	Kepuasan Kerja (X2)	.075	.036	.991	1.009
	Work-Life Balance (X3)	.119	.030	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

Pada tabel 4.2 diatas diperoleh nilai VIF variabel *employee engagement* sebesar 1,002, kepuasan kerja sebesar 1,009, dan *work-life balance* sebesar 1,010, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil untuk pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

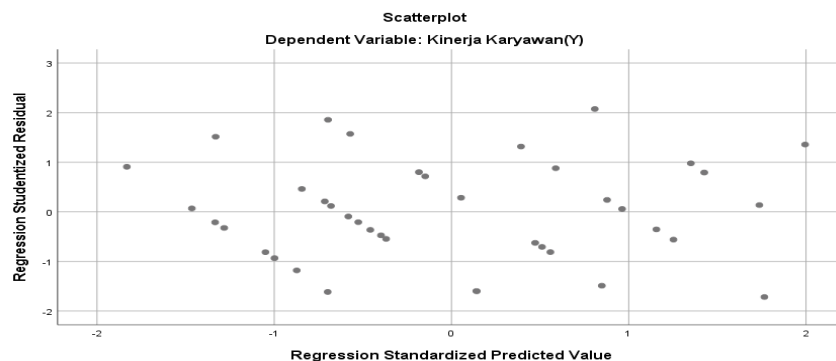
**Tabel 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	-.032	.148		-.215	.831
	Employee Engagement (X1)	.016	.019	.135	.820	.418
	Kepuasan Kerja (X2)	.008	.020	.063	.384	.703
	Work-Life Balance (X3)	-.003	.017	-.025	-.152	.880

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

Dari tabel 4.3 di atas diperoleh nilai sig.variabel *employee engagement* sebesar 0,418, kepuasan kerja sebesar 0,703 dan *work-life balance* sebesar 0,880, seluruh nilai sig > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.



Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

**Gambar 4.3**  
**Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, hasil output gambar secara scatterplot, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.506	.259		5.806	.000
Employee Engagement (X1)	.412	.034	.859	12.131	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.075	.036	.148	2.086	.044
Work-Life Balance (X3)	.119	.030	.283	3.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

Pada tabel 4.4 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 1,506 + 0,412 X_1 + 0,075 X_2 + 0,119 X_3$$

Berdasarkan pada penjelasan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 1,506 artinya jika nilai variabel *employee engagement*, *kepuasan kerja*, dan *work-life balance* bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,506.
2. Koefisien regresi *employee engagement* ( $X_1$ ) sebesar 0,412 artinya jika *kepuasan kerja* dan *work-life balance* dalam keadaan tetap dan *employee engagement* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,412 satuan.
3. Koefisien regresi *kepuasan kerja* ( $X_2$ ) sebesar 0,075 artinya jika *employee engagement* dan *work-life balance* dalam keadaan tetap dan *kepuasan kerja* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,075 satuan.
4. Koefisien regresi *work-life balance* ( $X_3$ ) sebesar 0,119 artinya jika *employee engagement* dan *kepuasan kerja* dalam keadaan tetap dan *work-life balance* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,119 satuan.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.506	.259		5.806	.000
Employee Engagement (X1)	.412	.034	.859	12.131	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.075	.036	.148	2.086	.044
Work-Life Balance (X3)	.119	.030	.283	3.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pada variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung *employee engagement* sebesar 12,13 > t tabel 2,028 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel *kepuasan kerja* ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung *kepuasan kerja* sebesar 2.086 > t tabel 2,028 dengan tingkat signifikan sebesar 0,044 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan *kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pada variabel *work-life balance* ( $X_3$ ) diperoleh nilai t hitung *work-life balance* sebesar 3,977 > t tabel 2,028 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Silmultan (Uji F)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Silmultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.935	3	.312	54.657	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.205	36	.006		
	Total	1.140	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)						
b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance (X3), Employee Engagement (X1), Kepuasan Kerja (X2)						

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

Pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar  $54,657 > F$  tabel  $2,87$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.805	.075512
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance (X3), Employee Engagement (X1), Kepuasan Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)				

Sumber : Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar  $0,805$  artinya pengaruh *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar  $80,5\%$  , sedangkan sisanya  $19,5\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Adapun kesimpulan hasil yang didapatkan dari menyelesaikan seluruh pengujian yaitu Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *employee engagement* sebesar  $12,131 > t$  tabel  $2,028$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja sebesar  $2,086 > t$  tabel  $2,028$  dengan tingkat signifikan  $0,044 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *work-life balance* sebesar  $3,977 > t$  tabel  $2,028$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar  $54,657 > F$  tabel  $2,87$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar  $0,805$  artinya pengaruh *employee engagement*, kepuasan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar  $80,5\%$  , sedangkan sisanya  $19,5\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

## Referensi

- Kahn, W. A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work." *Academy of Management Journal* 33(4): 692-724.
- Kruse. (2012). *What is Employee Engagement. Forbes Leadership.*
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation.* 304(Acpch 2018), 390–394.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* 18th Edition (18th ed.). Pearson.
- Schermerhorn, J. R. (Ed.). (2010). *Organizational behavior (11th ed).* Hoboken, NJ: Wiley.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.779>

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

7. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Untuk Peningkatan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
8. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cetakan ke-24). Bandung: Alfabeta. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
9. Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.