



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: 8867- 8873

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

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan PT Epson Batam

Yulva Fatmi¹, Christin Natalia Sinaga², Ifdayatul Bening³, Roziya Natasya⁴, Sarniday Siregar⁵, David Ibra Rambe⁶

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

yulvaftmi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dan fleksibilitas kerja terhadap keterlibatan karyawan pada PT Epson Batam. Keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Epson Batam, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Selain itu, dilakukan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dan fleksibilitas kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan di PT Epson Batam. Namun demikian, pengaruh yang ditunjukkan tidak signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun keempat variabel tersebut cenderung meningkatkan keterlibatan karyawan, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang lebih dominan dalam memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk mengidentifikasi variabel lain yang berpotensi memberikan kontribusi lebih besar terhadap keterlibatan karyawan.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, Fleksibilitas Kerja.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif. Dalam industri manufaktur modern, perusahaan tidak hanya dituntut mencapai target produksi, tetapi juga memastikan keterlibatan karyawan secara optimal dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan (employee engagement) menjadi salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap produktivitas, loyalitas, inovasi, dan keberlangsungan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat kerja, dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja perusahaan.

PT Epson Batam sebagai perusahaan manufaktur elektronik berskala internasional menghadapi tantangan dalam mempertahankan keterlibatan karyawan di tengah dinamika lingkungan kerja yang kompleks. Tingginya tekanan kerja, target produksi yang ketat, serta perubahan pola kerja pascapandemi menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan secara menyeluruh. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek strategis yang perlu diperhatikan perusahaan agar mampu mempertahankan daya saing di era industri modern.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, di antaranya kesejahteraan karyawan (employee well-being), keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), dukungan organisasi (organizational support), dan fleksibilitas kerja (work flexibility) [1]. Keempat faktor tersebut

dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara organisasi dan karyawan. Berdasarkan teori pertukaran sosial (social exchange theory), ketika organisasi memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan memberikan balasan berupa loyalitas, komitmen, dan peningkatan keterlibatan kerja [2].

Kesejahteraan karyawan (employee well-being) merupakan kondisi yang mencerminkan terpenuhinya aspek fisik, psikologis, dan sosial karyawan di lingkungan kerja [3]. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mampu berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan kerja dapat memicu stres, kelelahan kerja (burnout), hingga menurunkan semangat dan keterlibatan karyawan dalam bekerja [4]. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Selain kesejahteraan karyawan, work-life balance juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keterlibatan karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk menjaga kesehatan mental, mengurangi tekanan kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja [5]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan stres dan penurunan performa kerja, sedangkan keseimbangan yang baik mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan kualitas kerja karyawan [6]. Indikator work-life balance meliputi fleksibilitas kerja, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan [7].

Dukungan organisasi (perceived organizational support) juga berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi akan menunjukkan loyalitas serta komitmen kerja yang lebih tinggi [8]. Dukungan organisasi yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selain itu, dukungan organisasi juga dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan (turnover intention) dan mempertahankan pengetahuan institusional dalam perusahaan [9].

Fleksibilitas kerja (work flexibility) merupakan faktor lain yang semakin relevan dalam lingkungan kerja modern. Fleksibilitas kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan waktu maupun metode kerja sehingga dapat membantu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi [10]. Penerapan fleksibilitas kerja dinilai mampu meningkatkan produktivitas sekaligus kesejahteraan karyawan karena memberikan ruang bagi karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien [11]. Dalam konteks industri manufaktur, fleksibilitas kerja menjadi tantangan tersendiri karena perusahaan tetap harus menjaga stabilitas operasional dan target produksi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik [12]. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pendapat responden terhadap variabel penelitian secara sistematis [13]. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan, work-life balance, dukungan organisasi, dan fleksibilitas kerja terhadap keterlibatan karyawan di PT Epson Batam.

Meskipun penelitian mengenai employee engagement telah banyak dilakukan, kajian yang mengintegrasikan pengaruh employee well-being, work-life balance, organizational support, dan work flexibility secara simultan pada industri manufaktur di Kota Batam masih terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu atau dua variabel tertentu sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja manufaktur. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, work-life balance, dukungan organisasi, dan fleksibilitas kerja terhadap keterlibatan karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Epson Batam. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan keterlibatan karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen [13]. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Epson Batam Batamindo Industrial Park, Jl. Rambutan Lot. 504-508A,

Kabil, Nongsa, Kabil, Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29433, Indonesia. Penelitian ini menguji pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X1), Keseimbangan Kerja-Hidup (X2), Dukungan Organisasi (X3), dan Fleksibilitas Kerja (X4) terhadap Keterlibatan Karyawan (Y) di PT Epson Batam.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Epson Batam. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling atau sampling jenuh (jika seluruh populasi dijadikan sampel). Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 responden ($n = 30$), sebagaimana tercermin dari nilai $df = n - 2 = 28$ yang digunakan dalam penentuan r tabel pada uji validitas [13][14]. Data dikumpulkan melalui kuesioner (self-administered questionnaire) dengan skala Likert yang terdiri dari 5 pernyataan untuk masing-masing variabel (total 25 item pernyataan). Instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator teori yang relevan untuk setiap variabel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kesejahteraan Karyawan (X1): Bakker & de Vries (2021) kesejahteraan karyawan sebagai kombinasi afek positif, ketiadaan distres, dan fungsi optimal dalam pekerjaan.

Keseimbangan Kerja-Hidup (X2): Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal, & Cegarra-Navarro (2022) bahwa work-life balance merupakan persepsi individu terhadap sejauh mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dipenuhi secara seimbang.

Dukungan Organisasi (X3): Kurtessis et al. (2022) dukungan organisasi secara konsisten memprediksi keterlibatan, loyalitas, dan kinerja karyawan.

Fleksibilitas Kerja (X4): Chung (2022) fleksibilitas kerja sebagai kontrol yang dimiliki karyawan atas jadwal dan tempat kerja mereka.

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterlibatan karyawan adalah keadaan mental positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penghayatan). Karyawan yang engaged memiliki energi tinggi dan antusias terhadap pekerjaannya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis yang akan di jabarkan sebagai berikut:

Uji instrumen Penelitian: yang terdiri dari uji validitas, dan uji reliabilitas.

Uji asumsi klasik: yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Analisis regresi linear berganda.

Teknik analisis data : yang terdiri dari uji t , uji f dan uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

Responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa seluruh responden di dominasi oleh perempuan. Kemudian berdasarkan Tingkat Umur menunjukkan bahwa 80% dari seluruh responden di dominasi usia 18 – 24 Tahun.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan adalah korelasi Pearson (Product Moment) antara skor tiap butir pernyataan dengan skor total variabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel ($df = n-2 = 28$, $\alpha 0.05$, r tabel = 0,361) dan nilai signifikansi $< 0,05$ [15].

Seluruh item pernyataan variabel Kesejahteraan Karyawan (X1.1 hingga X1.5) memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,707 sampai 0,838, seluruhnya melebihi nilai r tabel sebesar 0,361 dengan nilai signifikansi jauh di bawah 0,05. Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Rebiabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau keandalan instrumen penelitian. Metode yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (kriteria minimal), atau > 0,70 (reliabilitas baik). Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel penelitian:

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan	0.805	Reliabel
Keseimbangan Kerja Hidup	0.902	Reliabel
Dukungan Organisasi	0.918	Reliabel
Fleksibilitas Kerja	0.828	Reliabel
Keterlibatan Karyawan	0.767	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data menggunakan spss 27

Seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas ambang batas 0,70. instrumen penelitian dinyatakan reliabel, artinya kuesioner yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), Dasar pengambilan keputusan: jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang jauh di atas taraf signifikansi 0,05. Konfirmasi melalui Monte Carlo Sig. juga menghasilkan nilai 0,225 > 0,05. Nilai mean residual yang sangat mendekati nol ($3,85 \times 10^{-16}$) juga mengindikasikan distribusi normal yang sempurna. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan: jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji, seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance yang berkisar antara 0,345 hingga 0,555 (semuanya > 0,10) dan nilai VIF yang berkisar antara 1,800 hingga 2,896 (semuanya < 10).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (Kesejahteraan Karyawan, Keseimbangan Kerja-Hidup, Dukungan Organisasi, dan Fleksibilitas Kerja) secara bersama-sama maupun parsial terhadap variabel dependen (Keterlibatan Karyawan).

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variable	B (Koef.)	Std. Error	Beta	t/Sig.
(Constant)	2.058	1.758	-	1.170 / 0.253
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0.169	0.206	0.196	0.819 / 0.420
Keseimbangan Kerja Hidup (X2)	0.121	0.190	0.126	0.636 / 0.530
Dukungan Organisasi (X3)	0.152	0.213	0.167	0.713 / 0.482
Fleksibilitas Kerja (X4)	0.336	0.294	0.286	1.143 / 0.264

Sumber : Hasil olahan data menggunakan spss 27

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance yang berkisar antara 0,345 hingga 0,555 (semuanya > 0,10) dan nilai VIF yang berkisar antara 1,800 hingga 2,896 (semuanya < 10). Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Berdasarkan tabel koefisien di atas, persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,058 + 0,169X_1 + 0,121X_2 + 0,152X_3 + 0,336X_4$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a) = 2,058: Apabila semua variabel independen bernilai nol, maka nilai Keterlibatan Karyawan adalah sebesar 2,058.

Koefisien X_1 (b_1) = 0,169: Setiap peningkatan satu satuan Kesejahteraan Karyawan akan meningkatkan Keterlibatan Karyawan sebesar 0,169, dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*).

Koefisien X_2 (b_2) = 0,121: Setiap peningkatan satu satuan Keseimbangan Kerja-Hidup akan meningkatkan Keterlibatan Karyawan sebesar 0,121.

Koefisien X_3 (b_3) = 0,152: Setiap peningkatan satu satuan Dukungan Organisasi akan meningkatkan Keterlibatan Karyawan sebesar 0,152.

Koefisien X_4 (b_4) = 0,336: Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh terbesar di antara variabel lainnya. Setiap peningkatan satu satuan Fleksibilitas Kerja akan meningkatkan Keterlibatan Karyawan sebesar 0,336.

Teknik Analisis Data

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan: jika nilai Sig. < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel (t tabel df = 25, alpha 0,05, two-tailed = 2,060), maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

Kesejahteraan Karyawan (X_1): Nilai t hitung = 0,819 < t tabel = 2,060 dengan Sig. = 0,420 > 0,05. Artinya, secara parsial Kesejahteraan Karyawan TIDAK berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan.

Keseimbangan Kerja-Hidup (X_2): Nilai t hitung = 0,636 < t tabel = 2,060 dengan Sig. = 0,530 > 0,05. Artinya, secara parsial Keseimbangan Kerja-Hidup TIDAK berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan.

Dukungan Organisasi (X_3): Nilai t hitung = 0,713 < t tabel = 2,060 dengan Sig. = 0,482 > 0,05. Artinya, secara parsial Dukungan Organisasi TIDAK berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan.

Fleksibilitas Kerja (X_4): Nilai t hitung = 1,143 < t tabel = 2,060 dengan Sig. = 0,264 > 0,05. Meskipun Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh terbesar (koefisien beta = 0,286), secara parsial variabel ini TIDAK berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan: jika nilai Sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel (F tabel dengan df₁=4, df₂=25, alpha 0,05 = 2,76), maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai F hitung = 5,309 dengan nilai signifikansi = 0,003. Karena nilai Sig. = 0,003 < 0,05 dan F hitung = 5,309 > F tabel = 2,76, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Kesejahteraan Karyawan, Keseimbangan Kerja-Hidup, Dukungan Organisasi, dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan (Y). Model regresi yang terbentuk dinyatakan layak (fit) untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati 1 berarti semakin besar kemampuan model menjelaskan variabel dependen.

Penelitian ini merupakan studi untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dan fleksibilitas kerja terhadap keterlibatan karyawan PT Epson Batam.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Keterlibatan Karyawan PT Epson Batam

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar 0,169 menunjukkan arah pengaruh yang positif, artinya setiap peningkatan satu satuan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan keterlibatan karyawan sebesar 0,169 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan (*ceteris paribus*). Meskipun pengaruhnya positif, secara parsial pengaruh ini tidak signifikan karena nilai *t* hitung (0,819) lebih kecil dari *t* tabel (2,060) dan nilai signifikansi (0,420) jauh di atas batas 0,05. Pratiwi & Griselfa (2023) dalam *Journal of World Science* menemukan bahwa *workplace wellbeing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi [16]. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja tidak langsung meningkatkan keterlibatan, melainkan melalui mekanisme mediasi, yang bisa menjelaskan mengapa pengaruh langsung dalam penelitian ini tidak signifikan secara parsial. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian di PT Epson Batam, peningkatan kesejahteraan secara individual belum mampu secara mandiri mendorong peningkatan keterlibatan karyawan yang signifikan.

Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup terhadap Keterlibatan Karyawan PT Epson Batam

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Keseimbangan Kerja-Hidup memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,121, namun nilai *t* hitung (0,636) yang jauh di bawah *t* tabel (2,060) dengan *Sig.* = 0,530 > 0,05 menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan kerja-hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Nilai *standardized beta* yang paling kecil (0,126) dibandingkan variabel lain mengindikasikan bahwa kontribusi relatif Keseimbangan Kerja-Hidup dalam model ini paling lemah. Wijaya & Soeharto (2021) dalam *Psikostudia: Jurnal Psikologi* membuktikan adanya kontribusi positif *work-life balance* terhadap *work engagement* karyawan [17]. Mereka menekankan bahwa ketika karyawan mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan. Temuan ini dapat dijelaskan dari perspektif konteks industri manufaktur. Pada lingkungan kerja pabrik dengan jadwal shift yang terstruktur ketat seperti di PT Epson Batam, persepsi karyawan terhadap keseimbangan kerja-hidup mungkin lebih ditentukan oleh faktor-faktor seperti kebijakan jam lembur, jadwal shift, dan beban kerja yang bersifat struktural bukan semata-mata persepsi individual.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan PT Epson Batam

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Dukungan Organisasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,152, namun secara parsial tidak berpengaruh signifikan (*Sig.* = 0,482 > 0,05). Menariknya, variabel ini memiliki nilai Cronbach's Alpha tertinggi dalam uji reliabilitas ($\alpha = 0,918$), yang menandakan instrumen pengukurannya sangat andal. Nilai VIF $X_3 = 2,539$ mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara X_3 dengan variabel bebas lainnya, yang berpotensi mereduksi signifikansi parsialnya. Gemilang & Riana (2021) dalam *Journal of Multidisciplinary Academic* membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan secara bersamaan [18]. Studi ini menggarisbawahi bahwa organisasi yang memberi dukungan nyata — baik dalam bentuk penghargaan, kesempatan berkembang, maupun kepedulian terhadap karyawan akan menciptakan ikatan emosional yang mendorong keterlibatan aktif. Dari perspektif teoritis, Dukungan Organisasi yang dipersepsikan (*Perceived Organizational Support/POS*) umumnya merupakan prediktor kuat keterlibatan karyawan. Tidak signifikannya pengaruh parsial dalam penelitian ini dapat mencerminkan kondisi spesifik di PT Epson Batam, di mana persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi mungkin sudah cukup baik dan merata sehingga variasi antar responden tidak cukup besar untuk menghasilkan perbedaan yang signifikan secara statistik pada sampel kecil.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan PT Epson Batam

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja merupakan variabel dengan koefisien regresi terbesar ($B = 0,336$) dan *standardized beta* tertinggi ($\beta = 0,286$) di antara keempat variabel independen. Ini berarti bahwa dalam model regresi ini, Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh relatif paling besar terhadap Keterlibatan Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan Fleksibilitas Kerja akan meningkatkan Keterlibatan Karyawan sebesar 0,336 satuan, lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Utami & Wijaya (2023) dalam *Jurnal Psikologi Terapan dan Bisnis* membuktikan bahwa lingkungan kerja yang fleksibel memberikan rasa kontrol dan keseimbangan hidup yang merupakan faktor penentu penting dalam meningkatkan *employee engagement*, khususnya bagi generasi muda [19]. Temuan ini sangat relevan mengingat komposisi tenaga kerja PT Epson Batam yang umumnya didominasi generasi milenial dan Z. Namun demikian, nilai VIF $X_4 = 2,896$ (tertinggi di antara variabel bebas) mengindikasikan adanya kolinearitas yang lebih kuat dengan variabel-variabel lain, yang berpotensi

"meminjamkan" sebagian variansinya ke variabel lain sehingga efek parsialnya tidak mencapai signifikansi statistik.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dan fleksibilitas kerja terhadap keterlibatan karyawan PT Epson Batam. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan, diketahui bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterlibatan karyawan PT Epson Batam. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan belum mampu secara langsung meningkatkan keterlibatan karyawan secara signifikan. Keseimbangan kehidupan kerja juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterlibatan karyawan PT Epson Batam. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi keterlibatan karyawan dalam bekerja. Dukungan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterlibatan karyawan PT Epson Batam. Meskipun perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan, dukungan tersebut belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan keterlibatan karyawan secara parsial. Fleksibilitas kerja juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterlibatan karyawan PT Epson Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja belum mampu secara mandiri meningkatkan keterlibatan karyawan secara signifikan, meskipun memiliki arah hubungan yang positif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan PT Epson Batam tidak dapat dicapai melalui satu faktor tunggal, melainkan membutuhkan pendekatan terpadu dan holistik. Kombinasi sinergis antara kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dan fleksibilitas kerja secara bersama-sama terbukti menjadi ekosistem yang mendorong keterlibatan karyawan secara signifikan.

Referensi

- [1] Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- [2] Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance. *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- [3] Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2022). Understanding the link between work-life balance practices and organisational outcomes. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 123–135. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-10-2021-0348>
- [4] Chung, H. (2022). *The Flexibility Paradox*. Policy Press.
- [5] Gemilang, R., & Riana, I. G. (2021). The effect of perceived organizational support on employee engagement and employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(2), 115–122.
- [6] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- [7] Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2022). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 48(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/01492063211029975>
- [8] Pratiwi, D., & Griselfa, F. (2023). Workplace wellbeing terhadap kinerja karyawan dengan work engagement sebagai variabel mediasi. *Journal of World Science*, 2(5), 455–468. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i5.346>
- [9] Rahmisyari, A., Putra, D., & Wijaya, R. (2022). Organizational support and employee loyalty in modern workplace. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 45–56.
- [10] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Utami, N., & Wijaya, A. (2023). Flexible working environment and employee engagement among millennials. *Jurnal Psikologi Terapan dan Bisnis*, 4(1), 33–44.
- [13] Wijaya, T., & Soeharto, S. (2021). Kontribusi work-life balance terhadap work engagement karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(2), 101–110. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i2.6073>
- [14] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning.
- [15] Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- [16] Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2022). Understanding the link between work-life balance practices and organisational outcomes. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 123–135. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-10-2021-0348>
- [17] Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2022). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 48(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/01492063211029975>
- [18] Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance. *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- [19] Utami, N., & Wijaya, A. (2023). Flexible working environment and employee engagement among millennials. *Jurnal Psikologi Terapan dan Bisnis*, 4(1), 33–44.