

## **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK OUTLET PRIORITAS JAKARTA PONDOK INDAH**

**Indri Indirasari<sup>1</sup>, Sri Mardiana<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dosen02358@unpam.ac.id

### **ABSTRACT**

**Purpose.** *This study aims to examine and analyze the effect of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jakarta Pondok Indah Priority Outlet.*

**Methods.** *Design this study uses a causal research design. The population of this study were all employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jakarta Pondok Indah Priority Outlet. The number of samples used as many as 60 respondents with saturated sampling technique. Data analysis method using Partial Least Square (PLS).*

**Findings.** *Work life balance has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jakarta Pondok Indah Priority Outlet. Employee Engagement has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jakarta Pondok Indah Priority Outlet. Simultaneously work life balance and employee engagement have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Jakarta Pondok Indah Priority Outlet.*

**Implication.** *It is hoped that the company will create a positive work environment and provide rewards so that employees will work even more enthusiastically.*

**Keywords :** *Work Life Balance; Employee Engagement; Employee Performance*

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** *Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah.*

**Metode.** *Desain Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS).*

**Hasil.** **Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Secara simultan *work life balance* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah.*

**Implikasi.** *Diharapkan agar perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta adanya pemberian *reward* agar para pegawai dalam bekerja lebih bersemangat lagi.*

**Kata kunci:** *Work Life Balance; Employee Engagement; Kinerja Pegawai*

## 1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu aset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa sehingga diperlukan *treatment* khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan, (Muliawan, Perizade dan Cahyadi, 2017). Kesadaran akan paradigma tersebut telah membawa banyak organisasi merumuskan hal-hal apa yang menjadi konsentrasi departemen Sumber Daya Manusia untuk menciptakan karyawan yang berkompentensi bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, (Saina, Pio, dan Rumawas, 2017).

Dalam sebuah organisasi, diperlukan adanya kinerja yang baik dari para pegawai untuk mencapai kinerja organisasi yang baik pula. Namun, kinerja pada sebuah organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya saja, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut. Kinerja seseorang tentu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor penyebab yang membuat kinerja seseorang dikatakan buruk dan bahkan berimbas pada kinerja organisasi, (Widyastuti dan Rahardja, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Bank Mandiri merupakan salah satu bank terkemuka yang terdapat di Indonesia. Bank Mandiri merupakan hasil merger dari empat bank yang terdapat di Indonesia yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Pembangunan Indonesia dan Bank Expor Impor. Kinerja individu karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah periode Tahun 2018-2020 dapat dijelaskan pada Tabel 1. berikut

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah**

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2018		2019		2020	
		Jmlh Karyawan	%	Jmlh Karyawan	%	Jmlh Karyawan	%
> 8,5	Sangat Baik	8	15,69	6	10,91	4	6,67
6,8 - 8,4	Baik	24	47,06	27	49,09	32	53,33
5,2 - 6,7	Cukup Baik	16	31,37	19	34,55	22	36,67
3,6 - 5,1	Kurang Baik	2	3,92	1	1,82	1	1,67
< 3,5	Tidak Baik	1	1,96	2	3,64	1	1,67
Jumlah Karyawan		51	100	55	100,00	60	100

Sumber : PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Mandiri Prioritas Pondok Indah Metro mengalami penurunan, terlihat dari jumlah pegawai yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2018 karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 8 orang atau sekitar 15,69% dari 51 orang pegawai, kemudian di tahun 2019 menurun menjadi 10,91% dari 55 orang pegawai dan di tahun 2020 kembali menurun menjadi 6,67% dari 60 orang pegawai. Selain itu, di tahun 2018 jumlah pegawai dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 31,37% pegawai dan kemudian naik di tahun 2019 menjadi 34,55% dan di tahun 2020 jumlah pegawai dengan predikat kinerja cukup baik kembali meningkat menjadi 36,67%.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata pegawai banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Target yang ditetapkan perusahaan adalah

semua pegawai mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah membutuhkan pegawai dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Saina *et al* (2016) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja pegawai terhadap suatu pekerjaan. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Pangemanan, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Sarikit (2017), menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Foanto, Tunarso, dan Kartika (2020), juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang berkualitas harus di dorong dengan beberapa faktor, diantaranya adalah pegawai harus mempunyai rasa keterikatan terhadap perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2015) *employee engagement* merupakan komitmen emosional yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada saat bekerja tidak hanya berfokus pada gaji atau promosi akan tetapi bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki hubungan baik atau terikat dengan perusahaan menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, keterikatan karyawan memiliki hubungan yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarikit (2017), keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017) keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memilih judul: **pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah.**

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

**Kinerja Pegawai.** Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- d. Kerja sama  
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- e. Inisiatif  
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

**Work Life Balance.** Pangemanan *et al* (2017) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. *Work-Life Balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya, (Saifullah, 2020). Menurut Saina, Pio, dan Rumawas (2016) *Worklife balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Dimensi dan indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) terdiri dari:

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

**Employee Engagement.** Menurut Mustika dan Rahardjo (2017) keterikatan karyawan merupakan hubungan yang kuat antara karyawan dengan pekerjaan dan dengan orang-orang tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan mampu menemukan makna pribadi dalam pekerjaan, bangga dengan apa yang dilakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang dilakukan untuk menunjang keberhasilan organisasi. Menurut Rachmatullah, Susanty, dan Partono (2015) menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan merupakan sebuah sikap positif yang dimiliki karyawan dengan penuh makna, energi atau motivasi yang tinggi, dan suatu keinginan untuk berusaha selain itu karyawan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan pada pekerjaannya demi nilai dan tujuan organisasi.

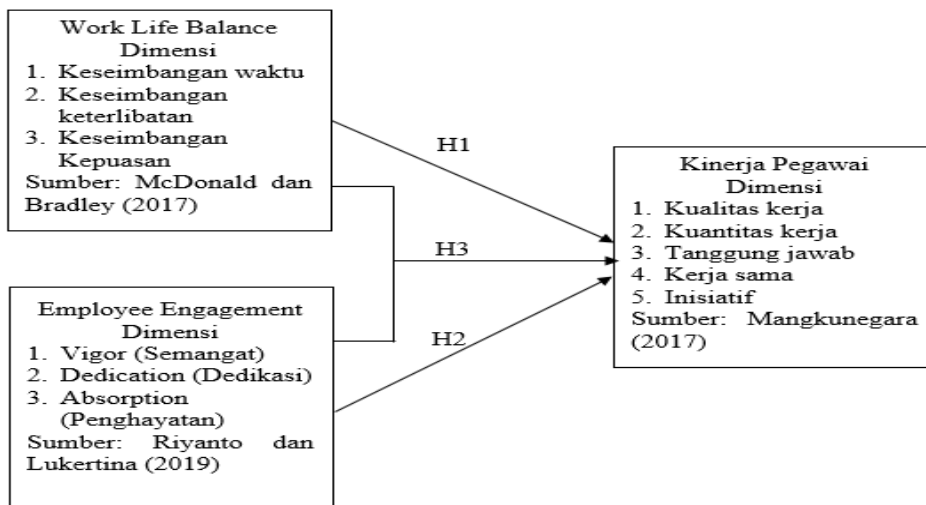
Selanjutnya menurut Riyanto dan Lukertina (2019), ada tiga dimensi dari *employee engagemen*, yaitu:

- a. Vigor (Semangat)  
Semangat adalah keterikatan karyawan yang ditunjukkan olehnya kekuatan fisik dan mental saat melakukan pekerjaan. Semangat ditandai dengan tingkat kekuatan mental yang tinggi dan ketahanan dalam bekerja, tenaga optimal, keberanian melaksanakan usaha yang kuat, keinginan, dan kemauan untuk berjuang bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah putus asa, semangat dan terus menanggung kesulitan.
- b. *Dedication* (Dedikasi)  
Dedikasi adalah keterikatan emosional karyawan pada pekerjaannya. Dedikasi menggambarkan perasaan antusias karyawan dalam pekerjaan, bangga dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan perusahaan di mana itu berhasil, tetap terinspirasi dan tetap rajin sampai akhir perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang yang memiliki nilai dedikasi tinggi sangat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena mereka

membuatnya menjadi sesuatu yang berharga, menginspirasi dan pengalaman yang menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Sementara skor rendah pada dedikasi berarti tidak mengidentifikasi diri Anda dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman yang berarti, menginspirasi atau menantang, apalagi mereka merasa tidak antusias dan bangga dengan pekerjaan dan organisasi mereka.

c. *Absorption* (Penghayatan)

Absorpsi adalah keterlibatan karyawan yang dijelaskan oleh perilaku karyawan yang sangat memperhatikan pekerjaannya. Absorpsi menggambarkan situasi karyawan yang merasa senang dilibatkan secara total, konsentrasi tinggi, dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu begitu saja dengan cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau melepaskan diri dari pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja pegawai
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai

**3. Metode Penelitian**

Desain Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah yang berjumlah 60 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:20) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Ghozali dan Latan (2017), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini pengujian PLS dilakukan dua tahap yaitu Uji Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Uji Model Struktural (*Inner Model*).

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Evaluasi *Measurement Outer Model*

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70, (Ghozali, 2017). Dengan melihat hasil *output* korelasi antar indikator dengan konstruksya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural dibawah ini

**Tabel 2. Hasil pengujian *Convergent Validity***

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	WLB1	0,806	Valid
	WLB10	0,693	Tidak Valid
	WLB2	0,856	Valid
	WLB3	0,879	Valid
	WLB4	0,890	Valid
	WLB5	0,888	Valid
	WLB6	0,891	Valid
	WLB7	0,925	Valid
	WLB8	0,851	Valid
<i>Employee Engagement</i>	WLB9	0,756	Valid
	EE1	0,664	Tidak Valid
	EE10	0,737	Valid
	EE2	0,687	Tidak Valid
	EE3	0,696	Tidak Valid
	EE4	0,908	Valid
	EE5	0,871	Valid
	EE6	0,903	Valid
	EE7	0,880	Valid
Kinerja Pegawai	EE8	0,799	Valid
	EE9	0,731	Valid
	KP1	0,820	Valid
	KP10	0,899	Valid
	KP2	0,805	Valid
	KP3	0,491	Tidak Valid
	KP4	0,846	Valid
	KP5	0,805	Valid
	KP6	0,842	Valid
KP7	0,907	Valid	
KP8	0,867	Valid	
KP9	0,883	Valid	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas, terlihat bahwa indikator WLB 10, EE1, EE2, EE3, dan KP3 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0.70. Oleh karena itu, indikator tersebut akan dihilangkan dari model. Berikut hasil *output* dari penghilangan indikator dan perhitungan kembali.

**Tabel 3. Hasil pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)**

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	WLB1	0,809	Valid
	WLB2	0,862	Valid
	WLB3	0,883	Valid
	WLB4	0,901	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Employee Engagement	WLB5	0,891	Valid
	WLB6	0,902	Valid
	WLB7	0,934	Valid
	WLB8	0,861	Valid
	WLB9	0,726	Valid
	EE10	0,733	Valid
	EE4	0,922	Valid
	EE5	0,892	Valid
	EE6	0,929	Valid
	EE7	0,917	Valid
Kinerja Pegawai	EE8	0,838	Valid
	EE9	0,779	Valid
	KP1	0,817	Valid
	KP10	0,899	Valid
	KP2	0,807	Valid
	KP4	0,850	Valid
	KP5	0,806	Valid
	KP6	0,842	Valid
	KP7	0,913	Valid
	KP8	0,862	Valid
	KP9	0,886	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa semua indikator-indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)**

	Employee Engagemen	Kinerja Pegawai	Work Life Balance
Employee Engagement	0,862		
Kinerja Pegawai	0,724	0,855	
Work Life Balance	0,566	0,783	0,865

Sumber: Data diolah (2022)

Dari Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted*  $\sqrt{AVE}$  untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,50 untuk model yang baik.

**Tabel 5. Average Variant Extracted (AVE)**

No	Variabel	AVE
1	Work Life Balance	0,749
3	Employee Engagement	0,742
4	Kinerja Pegawai	0,730

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 variabel *work life balance* mempunyai nilai AVE sebesar 0,749 > 0,50, kemudian variabel *Employee Engagement* mempunyai nilai AVE sebesar 0.742 > 0,50, dan kinerja pegawai mempunyai nilai AVE sebesar 0.730 > 0,50. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 6. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

No	Variabel	Composite Reliable	Cronbach Alpha	Keputusan
1	<i>Work Life Balance</i>	0,964	0,957	Reliabel
3	<i>Employee Engagement</i>	0,952	0,942	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,961	0,954	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $\geq$  0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

#### Nilai R-Square

**Tabel 7. Nilai R<sup>2</sup> Variabel Endogen**

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,730	0,720

Sumber: Data diolah (2022)

Model pengaruh variabel laten independen (*Work Life Balance* dan *Employee Engagement*) terhadap kinerja pegawai memberikan nilai R-square sebesar 0.730 termasuk dalam kategori tinggi, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *work life balance* dan *Employee Engagement* sebesar 73% sedangkan 23% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

#### Uji Hipotesis Parsial

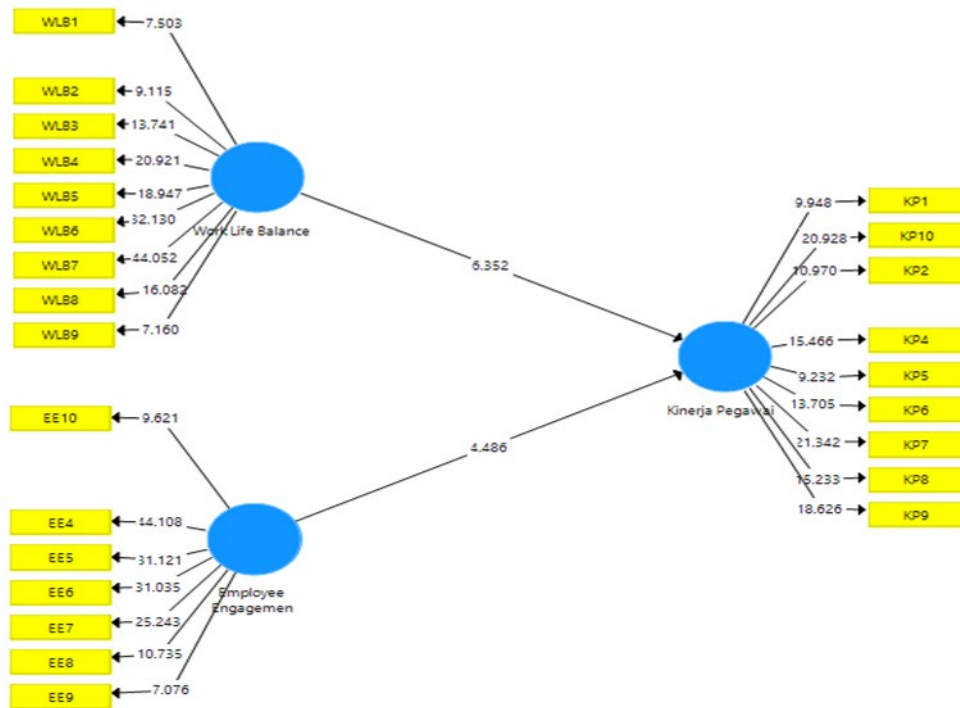
Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

**Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial**

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Work Life Balance -> Kinerja Pegawai	0,549	0,554	0,086	6,352	0,000
Employee Engagemen -> Kinerja Pegawai	0,414	0,406	0,092	4,486	0,000

Sumber: Data diolah (2022)





**Gambar 2. Hasil Bootstrapping**

Berdasarkan Dari Tabel 8 dan gambar 2 tersebut maka dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

Hipotesis pertama. *Work life balance* mempunyai nilai *Tstatistic* sebesar  $6,352 > 1,96$  dan nilai *P Values*  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan sebaliknya *work life balance* menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Hipotesis kedua. *Employee Engagement* mempunyai nilai *Tstatistic* sebesar  $4,486 > 1,96$  dan nilai *P Values*  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat *employee engagement* pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan sebaliknya *employee engagement* menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

### Uji F Simultan

Untuk menguji pengaruh simultan dengan nilai *F* hitung. Adapun nilai *F*<sub>hitung</sub> kritisnya diperoleh dari tabel dengan formulasi  $F_{tabel} = F_{\alpha}(k, n-k-1)$  dimana *k* merupakan jumlah variable bebas, *R*<sup>2</sup> merupakan koefisien determinasi, dan *n* merupakan jumlah sampel. Berdasarkan *R* Square diperoleh *R*<sup>2</sup> sebesar 0,730 (73%). Jumlah variabel bebas (*k*) sebanyak 2 dan jumlah sampel penelitian (*n*) sebanyak 60 dengan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% maka dapat diperoleh nilai *F*<sub>hitung</sub> dan *F*<sub>tabel</sub> sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - k - 1)}{(1 - R^2)k}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,730 (60 - 2 - 1)}{(1 - 0,730)2}$$

$$F_{hitung} = \frac{41,61}{0,54} = 77,1$$

$F_{tabel} = F_{\alpha} (k, n-k-1) = F_{0,05} (2,60-2-1) = F_{0,05}(2,57) = 3,171$  (diperoleh dari Tabel F).

Karena  $F_{hitung}$  sebesar 77,1  $\geq$   $F_{tabel}$  sebesar 3,171 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti secara simultan *work life balance* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh *Work life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 6,352, nilai *original sample* sebesar 0.549, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Worklife balance* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila karyawan mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobby, dan budaya) maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya, sedangkan apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Sarikit (2017), dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Foanto, Tunarso, dan Kartika (2020), juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4,486, nilai *original sample* sebesar 0.414, dan nilai P Values sebesar 0.010. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi, memiliki motivasi dan kinerja individu yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarikit (2017), keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017) yang menyatakan keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rustono dan Akbary (2015) pada karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara *employee engagement* dan kinerja pegawai.

## **Pengaruh *Work life Balance* dan *Employee Engagement* Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $77,1 \geq F_{tabel}$  sebesar 3,171, hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan *work life balance* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori yang menjelaskan adanya hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan, yakni menjelaskan bahwa *work life balance* adalah kecenderungan seorang individu untuk sepenuhnya terlibat dalam kinerja setiap peran yang dijalani oleh individu tersebut agar mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan dan menciptakan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan (Ahmed *et al.*, 2017). Teori yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan, yakni menjelaskan bahwa bahwa *work engagement* merupakan prioritas yang melibatkan seluruh energi dan antusiasme untuk dapat bekerja dengan baik serta menghasilkan produktivitas lebih banyak, inovasi, hingga mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017:275).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Perangin-Angin, Lumbanraja, dan Absah (2020) *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Aliasah, Abdullah dan Shafee (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Penelitian ini hanya meneliti pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah, diharapkan agar penelitian selanjutnya meneliti pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) di wilayah Jakarta Selatan. Penelitian ini hanya menguji dua variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, diharapkan penelitian selanjutnya agar menambah jumlah variabel lainnya.

## **6. Kesimpulan**

*Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik *work life balance* yang di alami oleh pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Secara simultan *work life balance* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work life balance* dan *employee engagement* maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

## **Daftar Pustaka**

- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Squares : Konsep, Metode, dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS.5.0*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2017). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 17(2), 69–78.
- Mustika S., & Raharjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagemen dan Organizational Citizenship Behaviour Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 47(1).
- Pangemanan, F.L., Pio, J.R., & Tumbel, T.M. (2017), Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3).
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect Of Quality Of Work Life And Work Engagement To Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Pt . Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72–78.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rachmatullah A., Susanty A. I., & Partono A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Pada PT. House The Bandung). *e-Proceeding of Management*. 2(3).
- Riyanto, S., & Lukertina, E. A. (2019). Work Life Balance and its Influence on Employee Engagement “Y” Generation in Courier Service Industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25–31.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustono, A., & Akbary, M.F. (2015). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *e-Proceeding of Management*, 2(2).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *Bisnis: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2017). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–9.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–91.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPED.009.2.7>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of management*, 7(1), 1–13.