MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN DENGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT PLN (PERSERO) UID SULUTTENGGO

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH JOB CHARACTERISTICS AS A MEDIATING VARIABLE AT PT PLN (PERSERO) UID SULUTTENGGO

Putri P. Kading[1], Hendra N. Tawas[2], Greis M. Sendow[3]

[123]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Universitas Sam Ratulangi

E-mail:[1]putrikading04@gmail.com, [2]hendranovitawas1971@gmail.com, [3]greis5sendow@unsrat.ac.id

Abstrak : Penelitian ini menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel mediasi pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Metode kuantitatif digunakan dengan analisis jalur (path analysis) melalui JASP pada 42 responden. Hasil menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan karyawan, sedangkan efikasi diri tidak berpengaruh langsung signifikan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan dan hanya memediasi pengaruh efikasi diri, bukan keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan kerja-hidup, karakteristik pekerjaan, dan efikasi diri dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan, Keterlibatan Karyawan, JASP.

***Abstract** : This study examines the influence of work life balance and self efficacy on employee engagement, with job characteristics as a mediating variable, at PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. The research employed a quantitative approach using path analysis with JASP on 42 respondents. The findings reveal that work-life balance has a positive and significant effect on employee engagement, while self-efficacy shows no direct significant effect. Job characteristics have a positive and significant effect and mediate only the influence of self-efficacy, not work-life balance. These results highlight the importance of work-life balance, meaningful job characteristics, and self-efficacy in strengthening employee engagement and improving organizational performance.*

***Keywords** : Work Life Balance, Self Efficacy, Job Characteristics, Employee Engagement, JASP.*

Article history
Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism checker no 1244
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi modal yang patut diperhatikan dan memiliki peran penting dalam mencapai suatu keberhasilan. Untuk menjadi kompetitif, perusahaan harus menerapkan manajemen yang efektif guna meningkatkan kinerja para karyawannya (Yulistiyono *et al.,* 2021). Dinamika dunia kerja yang terus berkembang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi untuk terus mengoptimalkan berbagai aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja memegang peran krusial dalam menjaga keberlangsungan organisasi, karena tanpa pencapaian kinerja yang maksimal, target yang telah direncanakan sulit untuk direalisasikan (Rori *et al.,* 2024).

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, berkomitmen dalam menjaga standar kinerja yang optimal, serta bertanggung jawab atas pengembangan diri (Batu bara & Rahman, 2020). Selain itu, karyawan yang terlibat akan lebih aktif dalam menjalankan tugasnya dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guna mencapai performa terbaik. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih produktif, menunjukkan loyalitas besar terhadap organisasi, serta lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja.

Karakteristik pekerjaan adalah ketika seseorang menemukan pekerjaan yang menyenangkan dan bermakna bagi dirinya, sehingga ia menyukai pekerjaannya dan menjadi termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Saraswati, K. D., & Lie, D. 2020:130). Pemahaman yang mendalam tentang karakteristik pekerjaan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran akan karakteristik pekerjaan dapat menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam suatu organisasi.

Individu yang dapat mengelola keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi serta berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka. Keseimbangan ini dapat membantu mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan dalam bekerja, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan emosional (burnout), stres berlebihan, serta penurunan motivasi dan rasa keterikatan terhadap perusahaan.

Tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, yang dikenal sebagai efikasi diri (*self efficacy*), memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih antusias, lebih siap menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja, serta lebih aktif berkontribusi dalam organisasi. Efikasi diri atau kemampuan diri sendiri, adalah komponen tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, karena mereka meyakini kemampuan mereka untuk meraih keberhasilan. Akibatnya, keterlibatan serta kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi pun akan semakin meningkat.

PT. PLN (Persero) merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) di wilayah Republik Indonesia yang bergerak dalam bidang bisnis pelayanan jasa yaitu mendistribusikan pasokan listrik bagi masyarakat yang membutuhkannya. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo (UID Suluttenggo) meningkatkan kapasitas karyawan guna menjamin kepuasan pelanggan. PLN menyadari bahwa performa perusahaan bergantung pada pegawai sebagai tulang punggung perusahaan.

Berdasarkan data historis pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo, terjadi tren peningkatan jumlah cuti yang signifikan dalam kurun waktu 2021 hingga 2024. Grafik menunjukkan bahwa jumlah cuti meningkat dari 641 hari pada tahun 2021 menjadi 1.424 hari pada tahun 2024,

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

meskipun jumlah pegawai tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jumlah izin mengalami penurunan dari 596 hari pada tahun 2021 menjadi 198 hari pada tahun 2024. Hal ini mengindikasikan adanya pergeseran perilaku karyawan dalam memanfaatkan hak tidak hadir, yang sebelumnya lebih dominan melalui izin kini lebih terstruktur melalui cuti. Namun demikian, rata-rata cuti per pegawai meningkat drastis, dari sekitar 4,5 hari di tahun 2021 menjadi lebih dari 11 hari per pegawai pada tahun 2024, yang menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan berkurang, intensitas pengambilan cuti justru meningkat. PT PLN (Persero) UID Suluttenggo telah melaksanakan berbagai program kesejahteraan pegawai, termasuk wellness program. Namun, tingkat partisipasi karyawan masih rendah, menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kondisi fisik maupun mental. Hal ini berpotensi meningkatkan biaya kesehatan, menurunkan produktivitas, serta mengurangi keterlibatan karyawan yang berdampak pada pencapaian kinerja organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel mediasi pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterlibatan karyawan pada PT PL Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo
4. Untuk mengetahui peran karakteristik pekerjaan dalam memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo
5. Untuk mengetahui peran karakteristik pekerjaan dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusia berbeda-beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi. Pembelajaran perilaku organisasi akan mengetahui tentang cara-cara mengatasi masalah-masalah yang ada di lingkungan organisasi (Narpati *et al*., 2022:7)

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana individu memiliki waktu yang cukup untuk menjaga keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Lulu Setiawati et al., 2024:10). Keseimbangan kehidupan kerja melibatkan kemampuan individu untuk membagi waktu dan perhatian mereka dengan bijaksana, sehingga setiap aspek kehidupan dapat dijalankan secara efisien tanpa saling mengganggu.

Efikasi Diri

Self efficacy (efikasi diri) adalah sebuah kerangka pemikiran yang mencoba melakukan panggilan terhadap potensi yang ada pada diri seseorang melalui keyakinan". Konsep ini

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mencerminkan sejauh mana individu dapat mengenali serta mengoptimalkan kemampuan, potensi, dan kecenderungan yang dimilikinya untuk diimplementasikan dalam tindakan tertentu guna menghadapi berbagai situasi di masa depan. (Dasmo., 2022:45).

Keterlibatan Karyawan

Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang dijadikan target dalam suatu pekerjaan. Keterlibatan yang tinggi membuat karyawan sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat (Edwar M. Nur, 2022:50).

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah ketika seseorang menemukan pekerjaan yang menyenangkan dan bermakna bagi dirinya, sehingga ia menyukai pekerjaan mereka dan menjadi termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. (Saraswati dan Lie, 2020:130)).

Penelitian Terdahulu

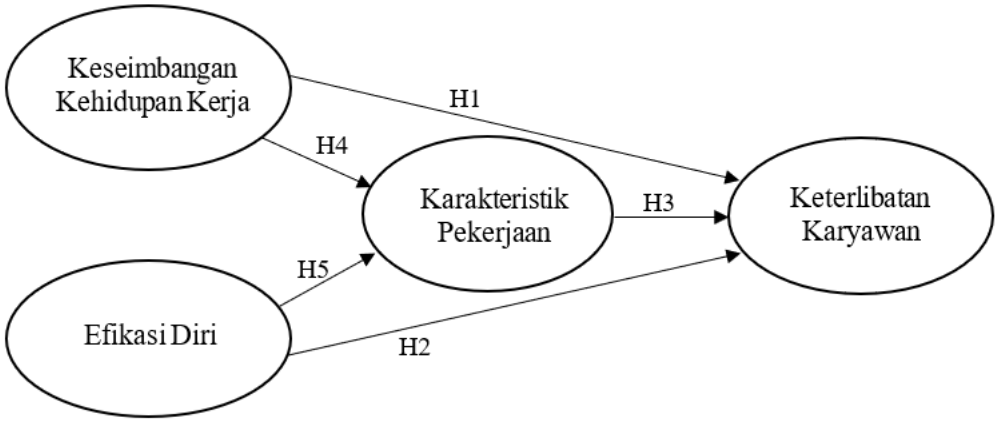
Penelitian Wijayanto *et al.,* (2022) bertujuan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* serta dampaknya terhadap *turnover intentions* karyawan generasi Y, dengan *job characteristics* sebagai variabel pemoderasi. Data diperoleh dari 193 responden di beberapa perusahaan di Indonesia dan dianalisis menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sedangkan *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Selain itu, *job characteristics* terbukti memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan *employee engagement*, sehingga memperkuat pengaruh positif tersebut.

Penelitian Tamara Eka Tri Rahmadhani *et al.,* (2025) bertujuan menganalisis menganalisis pengaruh self awareness, work-life balance, dan self efficacy terhadap employee engagement di CV. Beurally Zabmatic Sanloc. Dengan pendekatan kuantitatif pada 54 responden menggunakan regresi linier berganda, hasil menunjukkan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, kesadaran diri, keseimbangan kerja-hidup, dan kepercayaan diri yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan karyawan, sekaligus mendukung loyalitas, produktivitas, dan kinerja perusahaan.

Penelitian Putro Nur Cahyo (2022) Penelitian ini bertujuan menciptakan employee engagement pada CV. Cakra Entertainment, perusahaan sewa peralatan hiburan yang berdiri sejak 2015. Dengan metode SEM-PLS, penelitian menguji pengaruh quality of work life, perceived organizational support, dan self efficacy terhadap employee engagement. Hasil menunjukkan nilai R^2 sebesar 66,3%, dengan quality of work life (t = 5,047) dan perceived organizational support (t = 4,236) berpengaruh signifikan, sedangkan self efficacy (t = 0,138) tidak berpengaruh.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Diolah oleh peneliti, 2025

Hipotesis Penelitian
H1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan.
H2 : Efikasi Diri diduga berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan.
H3 : Karakteristik Pekerjaan diduga berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan.
H4 : Karakteristik Pekerjaan diduga berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan.
H5 : Karakteristik Pekerjaan dapat memediasi Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel mediasi pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UID Suluttenggo yang berjumlah 131 karyawan, terdiri dari 44 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin 10% diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan pengumpulan data yang melibatkan dua jenis sumber informasi : data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti melalui kuesioner, sedangkan data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung, seperti laporan penelitian terdahulu, artikel ilmiah, atau data statistik yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kemudian hasil data dari kuesioner akan digunakan sebagai sumber informasi penelitian. Kuesioner ini di tujukan kepada seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan minimum skor 1 dan maksimum skor 5, karena jawaban responden akan diketahui secara pasti apakah cenderung memberikan tanggapan yang setuju atau tidak setuju, sehingga diharapkan hasilnya lebih relevan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sebagai teknik analisis data. Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel yang telah ditentukan berdasarkan teori dan model penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antara variabel independen, mediasi, dan dependen. Analisis dilakukan dengan bantuan software JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan korelasi Pearson. Nilai korelasi pearson (r) > 0,50 maka item tersebut valid dan signifikan (p-value) < 0,05. Jika item memenuhi kedua kriteria tersebut, maka item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengevaluasi tingkat keandalan suatu alat ukur dalam menghasilkan data yang konsisten. Jika alat ukur tersebut menghasilkan data yang relatif konsisten dalam setiap pengukuran, maka alat tersebut dianggap reliabel. Apabila nilai cronbach's alpha < 0,70, maka dinyatakan kurang reliabel dan apabila nilai cronbach's alpha > 0,70, maka dinyatakan reliabel" (Machali, 2021:105)

Uji Normalitas

Untuk memastikan hasil yang valid dalam uji asumsi klasik, langkah awal yang perlu dilakukan adalah mengevaluasi apakah data memiliki distribusi normal. Pada analisis histogram, data dikatakan berdistribusi normal apabila grafik yang dihasilkan membentuk pola lonceng yang simetris (Machali, 2021:114).

Uji Multikolonieritas

Menurut Machali, (2021:140) Untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen, dilakukan uji multikolinearitas. Apabila hasil uji menunjukkan nilai Tolerance > 0,01 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas atau tidak terdapat masalah multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Homoskedastisitas

Uji Homoskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah varians dari residual adalah konstan untuk smua nilai variabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan plot *scatterplot* antara nilai prediksi dan residual. Jika sebaran titik acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Linieritas

Menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Metode pengujian dengan Q-Q Plot, jika titik-titik scatterplot menyebar secara simetris dan Q-Q plot mendekati garis berarti hubungan linier dan jika pola menunjukkan lengkungan atau penyimpangan dari garis berarti hubungan tidak linier. (Priyatno, D. 2021)

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi Karakteristik Pekerjaan. Software yang digunakan untuk pengolahan data adalah JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

Pearson's Correlations ▼

Variable		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
1. X1.1	Pearson's r	—									
	p-value	—									
2. X1.2	Pearson's r	0.587	—								
	p-value	< .001	—								
3. X1.3	Pearson's r	0.569	0.654	—							
	p-value	< .001	< .001	—							
4. X1.4	Pearson's r	0.714	0.540	0.543	—						
	p-value	< .001	< .001	< .001	—						
5. X1.5	Pearson's r	0.531	0.522	0.426	0.626	—					
	p-value	< .001	< .001	0.005	< .001	—					
6. X1.6	Pearson's r	0.446	0.742	0.634	0.612	0.699	—				
	p-value	0.003	< .001	< .001	< .001	< .001	—				
7. X1.7	Pearson's r	0.548	0.707	0.548	0.565	0.416	0.686	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	0.006	< .001	—			
8. X1.8	Pearson's r	0.545	0.657	0.626	0.583	0.573	0.705	0.661	—		
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—		
9. X1.9	Pearson's r	0.597	0.625	0.659	0.615	0.582	0.730	0.662	0.798	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—	
10. X1	Pearson's r	0.742	0.835	0.787	0.787	0.740	0.872	0.793	0.849	0.861	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Sumber : Hasil Analisis Data JASP (2025)

Hasil uji validitas variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) menunjukkan seluruh item memiliki korelasi signifikan dengan total skor. Koefisien Pearson berada pada rentang 0,740–0,861 dengan p-value < 0,01, menandakan hubungan positif dan signifikan. Dengan demikian, seluruh item X1 valid secara empiris dan dapat dipertahankan karena memenuhi kriteria validitas yang kuat.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item Variabel Efikasi Diri (X2)

Pearson's Correlations ▼

Variable		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
1. X2.1	Pearson's r	—									
	p-value	—									
2. X2.2	Pearson's r	0.570	—								
	p-value	< .001	—								
3. X2.3	Pearson's r	0.609	0.559	—							
	p-value	< .001	< .001	—							
4. X2.4	Pearson's r	0.628	0.506	0.566	—						
	p-value	< .001	< .001	< .001	—						
5. X2.5	Pearson's r	0.780	0.550	0.519	0.702	—					
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—					
6. X2.6	Pearson's r	0.639	0.386	0.461	0.596	0.601	—				
	p-value	< .001	0.012	0.002	< .001	< .001	—				
7. X2.7	Pearson's r	0.555	0.439	0.495	0.387	0.465	0.461	—			
	p-value	< .001	0.004	< .001	0.011	0.002	0.002	—			
8. X2.8	Pearson's r	0.594	0.406	0.327	0.319	0.498	0.439	0.732	—		
	p-value	< .001	0.008	0.035	0.040	< .001	0.004	< .001	—		
9. X2.9	Pearson's r	−0.062	0.138	0.145	0.051	0.000	0.058	0.073	−0.078	—	
	p-value	0.698	0.385	0.359	0.747	1.000	0.716	0.648	0.625	—	
10. X2	Pearson's r	0.859	0.720	0.741	0.789	0.834	0.759	0.714	0.659	0.175	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.267	—

Sumber : Hasil Analisis Data JASP (2025)

Hasil uji validitas variabel Efikasi Diri (X2) menunjukkan sebagian besar item (X2.1–X2.8) memiliki korelasi kuat dan signifikan dengan total skor (r = 0,659–0,859; p < 0,001), sehingga valid dalam mengukur konstruk Efikasi Diri. Namun, item X2.9 tidak signifikan (r = 0,175; p = 0,267), sehingga tidak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Item Variabel Karakteristik Pekerjaan (Z)

Pearson's Correlations ▼

Variable		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z
1. Z1	Pearson's r	—															
	p-value	—															
2. Z2	Pearson's r	0.462	—														
	p-value	0.002	—														
3. Z3	Pearson's r	0.643	0.508	—													
	p-value	< .001	< .001	—													
4. Z4	Pearson's r	0.560	0.485	0.460	—												
	p-value	< .001	0.001	0.002	—												
5. Z5	Pearson's r	0.540	0.547	0.428	0.784	—											
	p-value	< .001	< .001	0.005	< .001	—											
6. Z6	Pearson's r	0.310	0.426	0.101	0.411	0.479	—										
	p-value	0.045	0.005	0.525	0.007	0.001	—										
7. Z7	Pearson's r	0.479	0.424	0.218	0.310	0.493	0.589	—									
	p-value	0.001	0.005	0.165	0.046	< .001	< .001	—									
8. Z8	Pearson's r	0.208	0.422	0.484	0.443	0.523	0.612	0.378	—								
	p-value	0.185	0.005	0.001	0.003	< .001	< .001	0.014	—								
9. Z9	Pearson's r	0.159	0.382	0.356	0.002	0.188	0.237	0.421	0.178	—							
	p-value	0.316	0.012	0.021	0.989	0.234	0.130	0.006	0.258	—							
10. Z10	Pearson's r	0.383	0.285	0.510	0.602	0.520	0.257	0.188	0.372	0.222	—						
	p-value	0.012	0.067	< .001	< .001	< .001	0.101	0.232	0.015	0.158	—						
11. Z11	Pearson's r	0.162	0.325	0.167	0.551	0.533	0.546	0.148	0.523	0.016	0.644	—					
	p-value	0.305	0.036	0.289	< .001	< .001	< .001	0.350	< .001	0.918	< .001	—					
12. Z12	Pearson's r	0.412	0.598	0.547	0.653	0.527	0.472	0.302	0.516	0.388	0.691	0.527	—				
	p-value	0.007	< .001	< .001	< .001	< .001	0.002	0.052	< .001	0.011	< .001	< .001	—				
13. Z13	Pearson's r	0.353	0.416	0.405	0.603	0.464	0.399	0.490	0.393	0.513	0.420	0.273	0.583	—			
	p-value	0.022	0.006	0.008	< .001	0.002	0.009	< .001	0.010	< .001	0.006	0.081	< .001	—			
14. Z14	Pearson's r	0.173	0.236	0.432	0.496	0.553	0.336	0.293	0.655	0.369	0.454	0.428	0.605	0.605	—		
	p-value	0.272	0.133	0.004	< .001	< .001	0.029	0.060	< .001	0.016	0.003	0.005	< .001	< .001	—		
15. Z15	Pearson's r	0.540	0.428	0.463	0.566	0.629	0.326	0.481	0.423	0.386	0.345	0.241	0.478	0.619	0.551	—	
	p-value	< .001	0.005	0.002	< .001	< .001	0.035	0.001	0.005	0.012	0.025	0.125	0.001	< .001	< .001	—	
16. Z	Pearson's r	0.639	0.679	0.684	0.786	0.804	0.613	0.590	0.690	0.460	0.700	0.597	0.816	0.727	0.694	0.722	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.002	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Sumber : Hasil Analisis Data JASP (2025)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil uji validitas variabel Karakteristik Pekerjaan (Z) menunjukkan seluruh item berkorelasi positif dan signifikan dengan total skor (r = 0,460–0,816; p < 0,001). Hal ini menandakan bahwa semua item valid dan memiliki konstruksi yang baik dalam mengukur variabel Karakteristik Pekerjaan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Item Variabel Keterlibatan Karyawan (Y)

Pearson's Correlations ▼

Variable		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
1. Y1	Pearson's r	—									
	p-value	—									
2. Y2	Pearson's r	0.802	—								
	p-value	< .001	—								
3. Y3	Pearson's r	0.715	0.675	—							
	p-value	< .001	< .001	—							
4. Y4	Pearson's r	0.618	0.521	0.515	—						
	p-value	< .001	< .001	< .001	—						
5. Y5	Pearson's r	0.600	0.550	0.593	0.627	—					
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—					
6. Y6	Pearson's r	0.662	0.676	0.601	0.614	0.734	—				
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—				
7. Y7	Pearson's r	0.644	0.592	0.637	0.706	0.664	0.651	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—			
8. Y8	Pearson's r	0.128	0.241	0.386	0.168	0.084	0.236	0.331	—		
	p-value	0.421	0.125	0.012	0.289	0.595	0.132	0.032	—		
9. Y9	Pearson's r	0.376	0.312	0.638	0.396	0.291	0.406	0.430	0.684	—	
	p-value	0.014	0.044	< .001	0.009	0.062	0.008	0.004	< .001	—	
10. Y	Pearson's r	0.786	0.762	0.853	0.741	0.725	0.799	0.815	0.547	0.726	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Sumber : Hasil Analisis Data JASP (2025)

Hasil uji validitas variabel Keterlibatan Karyawan (Y) menunjukkan seluruh item memiliki korelasi positif dan signifikan dengan total skor (r = 0,547–0,853; p < 0,001). Hal ini membuktikan bahwa semua item valid dalam mengukur variabel Keterlibatan Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,932	Reliabel
Self Eficacy (X2)	0,874	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (Z)	0,914	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (Y)	0,890	Reliabel

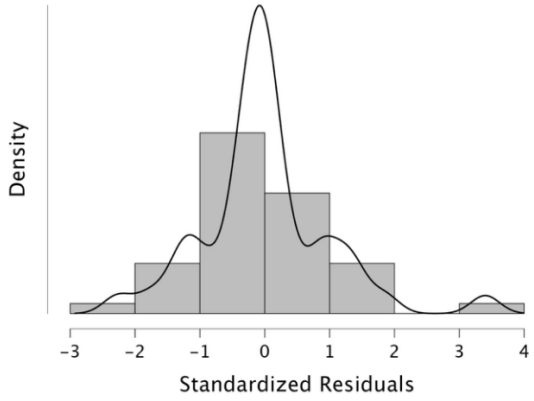
Sumber: Hasil Analisis Data JASP (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,70, yang menandakan konsistensi internal sangat tinggi. Dengan demikian, semua variabel reliabel dan stabil dalam merefleksikan konstruk yang diukur.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Analisis Data JASP (2025)

Hasil uji normalitas dari output JASP menunjukkan distribusi residual standar mendekati normal. Histogram memperlihatkan kurva simetris menyerupai lonceng tanpa skewness maupun kurtosis mencolok. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ▼

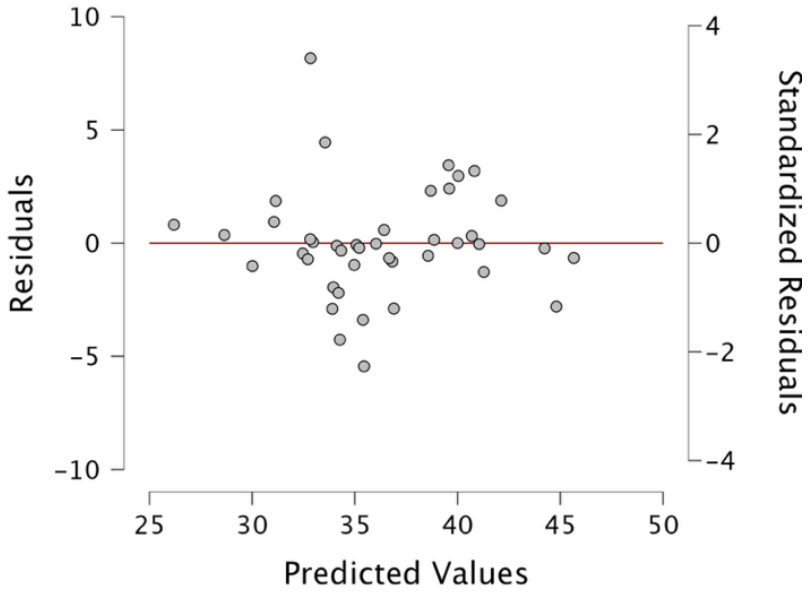
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
M_0	(Intercept)	36.286	0.765		47.460	< .001		
M_1	(Intercept)	−1.627	3.511		−0.463	0.646		
	X1	0.196	0.087	0.219	2.260	0.030	0.658	1.520
	X2	−0.212	0.193	−0.187	−1.098	0.279	0.213	4.698
	Z	0.637	0.125	0.892	5.086	< .001	0.201	4.976

Sumber: Hasil Analisis Data JASP (2025)

Berdasarkan nilai Tolerance (> 0,1) dan VIF (< 10), tidak ditemukan multikolinieritas serius antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi linier dapat diterima tanpa masalah kolinearitas.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Homoskedastisitas

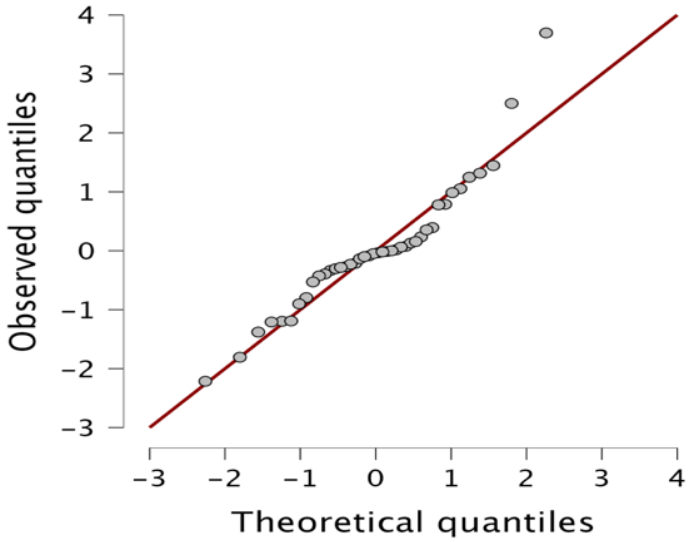


Gambar 3. Hasil Uji Homoskedastisitas

Sumber: Hasil Analisis Data JASP (2025)

Pada Gambar 3 di atas, titik-titik menunjukkan sebaran data yang acak di seluruh rentang nilai prediksi tanpa pola yang jelas (sebaran data merata), maka dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas dipenuhi.

Uji Linieritas



Gambar 1. Q-Q Plot Standardized Residuals

Sumber: Hasil Analisis Data JASP (2025)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil uji linieritas dari output JASP menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat memenuhi asumsi linieritas. Q-Q Plot memperlihatkan residual mendekati garis diagonal, sedangkan plot residual terhadap prediksi menyebar acak tanpa pola tertentu. Dengan demikian, asumsi linieritas terpenuhi dan model regresi valid digunakan untuk analisis.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect) Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) Efikasi Diri (X2) terhadap Keterlibatan Karyawan (Y)

							95% Confidence Interval	
			Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
X1	→	Y	0.196	0.082	2.376	0.018	0.034	0.358
X2	→	Y	−0.212	0.184	−1.154	0.248	−0.571	0.148

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

Sumber: Hasil Analisis Data JASP (2025)

Berdasarkan Tabel 7 output JASP, Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan (Y) dengan estimasi 0.196, z = 2.376, dan p = 0.018. Dengan demikian, Hipotesis Pertama diterima. Sementara itu, Efikasi Diri (X2) memiliki pengaruh langsung negatif namun tidak signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan (Y) dengan estimasi -0.212, z = -1.154, dan p = 0.248. Oleh karena itu, Hipotesis Kedua ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect) Karakteristik Pekerjaan (Z) terhadap Keterlibatan Karyawan (Y)

							95% Confidence Interval	
			Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
Z	→	Y	0.637	0.119	5.347	< .001	0.404	0.871

Sumber: Hasil Analisis Data JASP (2025)

Karakteristik Pekerjaan (Z) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan (Y) (Estimate = 0,637; p < 0,001). Interval kepercayaan 95% berada pada 0,404 hingga 0,871. Dengan demikian, Hipotesis Ketiga diterima.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Langsung (Indirect Effect) Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) Efikasi Diri (X2) terhadap Keterlibatan Karyawan (Y) yang di Mediasi oleh Karakteristik Pekerjaan (Z)

									95% Confidence Interval	
					Estimate	Std. Error	z-value	p	Lower	Upper
X1	→	Z	→	Y	0.110	0.069	1.596	0.110	−0.025	0.245
X2	→	Z	→	Y	0.819	0.174	4.696	< .001	0.477	1.161

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

Sumber: Hasil Analisis Data JASP (2025)

Berdasarkan Tabel 9 output JASP, pengaruh tidak langsung Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Keterlibatan Karyawan (Y) melalui Karakteristik Pekerjaan (Z) tidak signifikan (Estimate = 0.110; p = 0.110). Dengan demikian, Hipotesis Keempat ditolak. Sebaliknya, pengaruh tidak langsung Efikasi Diri (X2) terhadap Keterlibatan Karyawan (Y) melalui Karakteristik Pekerjaan (Z) signifikan (Estimate = 0.819; p < 0.001). Dengan demikian, Hipotesis Kelima diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

	R-Squared
	R^2
Y	0.765
Z	0.799

Sumber: Hasil Analisis Data JASP (2025)

Berdasarkan Tabel 10, koefisien determinasi menunjukkan:

1. Keterlibatan Karyawan (Y) memiliki R^2 sebesar 0.765. Artinya, 76.5% variasi dalam Keterlibatan Karyawan dapat dijelaskan oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Efikasi Diri (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (Z), sementara 23.5% dipengaruhi faktor lain di luar model.
2. Karakteristik Pekerjaan (Z) memiliki R^2 sebesar 0.799. Artinya, 79.9% variasi dalam Karakteristik Pekerjaan dapat dijelaskan oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2), sedangkan 20.1% dipengaruhi faktor lain di luar model.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work-life balance*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan (*employee engagement*) di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Artinya, ketika karyawan mampu mengelola waktu, energi, serta tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, mereka akan lebih fokus, bersemangat, serta berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Wijayanto et al. (2022) dan Asjari et al. (2022) yang menegaskan bahwa work-life balance berperan penting dalam meningkatkan engagement. Karyawan yang merasa seimbang tidak hanya lebih puas dan produktif, tetapi juga memiliki loyalitas lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu stres, menurunkan motivasi, hingga berdampak negatif pada kinerja dan retensi karyawan. Dengan demikian, penerapan strategi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas jam kerja, program kesejahteraan, serta pelatihan manajemen stres, dapat menjadi langkah penting bagi PT PLN UID Suluttenggo dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Keterlibatan Karyawan di PT PLN Wilayah Suluttenggo. Temuan ini sejalan dengan Andriani et al. (2023) yang menemukan hal serupa, serta mendukung pandangan Prasetyo Hadi (2023) bahwa Efikasi Diri baru berdampak pada kinerja melalui mediasi motivasi kerja atau keterlibatan itu sendiri. Kondisi ini dapat terjadi karena budaya organisasi, kebijakan perusahaan, dan lingkungan kerja lebih dominan dalam menentukan engagement dibandingkan keyakinan diri individu. Meskipun karyawan memiliki Efikasi Diri tinggi, keterlibatan mereka tetap rendah jika pekerjaan kurang menantang atau dukungan organisasi tidak memadai. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan membutuhkan penguatan budaya positif, kepemimpinan yang inspiratif, serta program pengembangan kompetensi agar Efikasi Diri dapat lebih berperan nyata dalam mendorong engagement karyawan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterlibatan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan di PT PLN Suluttenggo. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan yang baik mampu meningkatkan engagement, terutama bila didukung faktor lain seperti work-life balance, budaya organisasi, dan dukungan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan nyata, serta menjaga keseimbangan kerja-hidup, PLN dapat memperkuat keterlibatan sekaligus meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan melalui Karakteristik Pekerjaan (Pengaruh Mediasi/Tidak Langsung)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan melalui Karakteristik Pekerjaan tidak signifikan pada PT PLN Suluttenggo. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan

pengaruh positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa di PLN faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi lebih dominan dibandingkan peran karakteristik pekerjaan sebagai pemediasi. Dengan demikian, peningkatan keterlibatan karyawan di PLN lebih efektif dilakukan melalui penguatan kepemimpinan transformasional, pembangunan budaya organisasi yang mendukung, serta kebijakan yang menjaga keseimbangan kerja-hidup karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Karyawan melalui Karakteristik Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan di PT PLN Suluttenggo melalui Karakteristik Pekerjaan. Hal ini berarti keyakinan diri yang tinggi tidak otomatis membuat karyawan terlibat penuh, melainkan keterlibatan baru tercipta jika pekerjaan dipersepsikan bermakna, menantang, dan memberikan umpan balik yang jelas. Struktur kerja di PLN yang hierarkis dan prosedural menjadikan persepsi terhadap karakteristik pekerjaan sangat penting agar Efikasi Diri dapat berkontribusi nyata pada engagement. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa Efikasi Diri sering tidak berpengaruh langsung terhadap keterlibatan, tetapi menjadi signifikan ketika dimediasi oleh faktor seperti job characteristics. Dengan demikian, peningkatan keterlibatan karyawan membutuhkan kombinasi antara keyakinan diri yang kuat dan persepsi positif terhadap pekerjaan yang dijalani.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.
2. Efikasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.
4. Keseimbangan kehidupan kerja melalui karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.
5. Efikasi diri melalui karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

Saran

1. Manajemen PT PLN Wilayah Suluttenggo disarankan untuk terus memperkuat program dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), seperti fleksibilitas waktu kerja atau fasilitas psikologis, karena terbukti berkontribusi pada keterlibatan karyawan.
2. Walaupun Efikasi Diri tidak berpengaruh langsung terhadap Keterlibatan Karyawan, manajemen tetap perlu membangun dan memelihara kepercayaan diri karyawan melalui pelatihan, *coaching*, dan sistem *reward* yang mendorong pencapaian personal, khususnya dengan memperhatikan struktur pekerjaan yang bermakna dan menantang.
3. Perancangan ulang pekerjaan (*job redesign*) perlu dipertimbangkan dengan mengacu pada model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics Model*), yang mencakup variasi tugas, otonomi, identitas tugas, signifikansi pekerjaan, dan umpan balik, guna memaksimalkan keterlibatan.

4. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan pentingnya menjembatani efikasi diri karyawan dengan peran pekerjaan yang jelas dan bermakna, sehingga karyawan mampu mengaktualisasikan kemampuan mereka dalam pekerjaan secara maksimal.
5. Penelitian ini membuka ruang untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang dapat menjadi mediator maupun moderator dalam hubungan antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy)* dan Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement)*, seperti motivasi intrinsik, *psychological empowerment*, atau iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., & Purba, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Penerbit Insania. https://books.google.co.id/books?id=gSkSEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0

Rori, E. G., Tewal, B., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh self efficacy, locus of control, dan worklife balance terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Tompaso. Jurnal EMBA, 12(3), 432–439.

Batu bara, A. F., & Rahman, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Generasi Milenial di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 2(3), 54–62. https://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki/article/view/684

Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). *Keterikatan kerja: Faktor penyebab & dampak pentingnya bagi dunia industri & organisasi*. Penerbit Andi.

https://www.google.co.id/books/edition/Keterikatan_Kerja/YiQOEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Narpati, B., Sudiantini, D., & Meutia, K. I. (2022). *Perilaku organisasi: Teori dan konsep*. CV. Pena Persada.

Lulu Setiawati, S. E., Bus, M., & Th, D. (2024). *Strategi Kepemimpinan Tangkas Dan Kehidupan Kerja Yang Seimbang: Kunci Sukses Karyawan Milenial*. Mega Press Nusantara. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=++Strategi+Kepemimpinan+Tangkas+dan+Kehidupan+Kerja+yang+Seimbang%3A+Kunci+Sukses+Karyawan+Milenial+By+Dr.+Lulu+Setiawati%2C+S.E.%2C+M.Bus.%2C+D.Th.%2C+CFP%2C+CSA.+%C2%B7+2024&btnG=

Dasmo. (2022). Perilaku Inovatif Sebagai Pusat Pengembangan Profesional Guru Pada Era Digital. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_Inovatif_Sebagai_Pusat_Pengemba/vw2hEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Nur, E. M. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. CV. Azka Pustaka.

https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/Pwbeaaaqbaj?Hl=En&Gbpv=0

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh work life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turn-over intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi (studi pada karyawan generasi Y di Indonesia). Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan, 10(1), 83–98. https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98

Rahmadhani, T. E. T., & Mujanah, S. (2025). Pengaruh self awareness, work life balance, dan self efficacy terhadap employee engagement pada CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya. Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 14(6), 41–50. https://doi.org/10.8734/musytari.v14i6.10596

Putro Nur Cahyo, R. P. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Eficiacy Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: CV. Cakra Entertainment – Sidoarjo). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis(Jumanis) Prodi Kewirausahaan*, *04*(02), 196–208.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua, Cetakan ke-2). Alfabeta. https://www.scribd.com/document/729101674/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-r-d-Sugiyono-2020

Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif praktis merencanakan, panduan dan analisis dalam penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, malaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif (Cetakan ke-3). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/50319/

Priyatno, D. (2021). *Paham Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh work life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turn-over intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi (studi pada karyawan generasi Y di Indonesia). Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan, 10(1), 83–98. https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98

Asjari, S. N., & Gunawan, A. W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Internal Communication Dan Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Mediasi. *Journal Transformation of Mandalika, e-ISSN: 2745-5882, p-ISSN: 2962-2956*, *3*(1), 168-190. https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/view/954

Andriani, D., Hermawan, I., & Rini, N. (2023). Relationship between Self Efficacy, Work-Life Balance to Job Satisfaction: A Proposed Employee Engagement Mediation Model. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, *3*(2), 22–36. https://doi.org/10.55606/jumbiku.v3i2.2203