JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 11 Desember 2025 | **Revised:** 30 Desember 2025 | **Accepted:** 20 Januari 2026

Pengaruh *Reward* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* (Studi pada Perusahaan Jasa Konstruksi PT. XYZ)

Tiara Ariyani[1], Rima Rahmayanti[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, tiara.ariyani@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, rima.rahmayanti@gmail.com

Corresponding Author: tiara.ariyani@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of rewards and work-life balance on employee engagement in PT. XYZ employees. The research method used is quantitative with a descriptive and verification approach. The population in this study were all 558 employees of PT. XYZ with a sample of 233 people taken using non-probability sampling techniques and purposive sampling methods and calculated using the Slovin formula. Primary data were collected through a questionnaire with a Likert scale, while secondary data were obtained from literature and other sources. Data were analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the SmartPLS 3 application. The results showed that rewards had a positive and significant effect on employee engagement, work-life balance had a positive and significant effect on employee engagement. In addition, rewards and work-life balance simultaneously had a positive and significant effect on employee engagement.*

Keywords: *Reward, Work Life Balance, Employee Engagement.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *work life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 558 orang dengan sampel sebanyak 233 orang yang diambil menggunakan teknik *non-probability* sampling dan metode *purposive sampling* serta dihitung menggunakan rumus slovin. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *Likert,* sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan sumber lainnya. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Selain itu *reward* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: *Reward, Work Life Balance, Employee Engagement.*

PENDAHULUAN

Industri jasa konstruksi merupakan salah satu sektor strategis yang terus berkembang pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan pembangunan di Indonesia. Sektor ini memegang peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui penyediaan infrastruktur modern yang menjadi fondasi utama bagi aktivitas ekonomi dan sosial masyarakat. Infrastruktur seperti jalan tol, jembatan, gedung perkantoran, pusat perbelanjaan, fasilitas pendidikan dan gedung-gedung bertingkat lainnya merupakan hasil nyata dari kontribusi industri ini terhadap pembangunan negara (Indrayani, 2022).

Selain berperan mendukung berbagai bidang pembangunan, jasa konstruksi berperan pula untuk mendukung tumbuh dan berkembangnya berbagai industri barang dan jasa yang diperlukan dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi. Oleh karena itu, jasa konstruksi nasional diharapkan semakin mampu mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional melalui peningkatan keandalan yang didukung oleh struktur usaha yang kokoh dan mampu mewujudkan hasil pekerjaan konstruksi yang berkualitas. Perusahaan-perusahaan di sektor ini dituntut untuk terus beradaptasi dengan teknologi terbaru, standar global dan kebutuhan pasar yang semakin kompleks (Handayani et al., 2020). Hal ini menuntut komitmen yang tinggi dari seluruh pemangku kepentingan termasuk manajemen perusahaan dan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya.

Sebagai salah satu pemain utama dalam industri konstruksi, PT XYZ merupakan anak perusahaan dari salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang konstruksi dan pengembangan infrastruktur. PT XYZ menyediakan jasa konstruksi terintegrasi dengan dukungan teknologi *Building Information Modelling* (BIM) yang memungkinkan perencanaan, desain dan pelaksanaan konstruksi berjalan lebih efisien dan terorganisir. Perusahaan ini juga menempatkan aspek *Quality* dan *Safety* sebagai prioritas utama dalam setiap proyeknya untuk memastikan bahwa hasil konstruksi tidak hanya memenuhi standar teknis dan estetika tetapi juga mendukung keberlanjutan operasional dan keselamatan semua pihak yang terlibat.

Perusahaan ini telah menangani berbagai proyek penting seperti gedung perkantoran, pusat perbelanjaan, hotel, apartemen, serta fasilitas publik seperti rumah sakit dan fasilitas pendidikan. Dengan mengusung semangat inovasi dan komitmen terhadap kualitas, PT.XYZ terus berupaya memberikan hasil konstruksi yang memenuhi standar internasional sekaligus menjawab kebutuhan pasar yang semakin kompleks. Dalam menghadapi persaingan di industri yang terus berkembang, perusahaan ini berkomitmen untuk senantiasa beradaptasi dengan teknologi terbaru dan tren pembangunan yang ramah lingkungan untuk memastikan keberlanjutan operasionalnya, namun di balik komitmen tersebut keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis atau teknologi semata tetapi juga oleh keterlibatan karyawan. *Employee engagement* menjadi elemen penting yang memengaruhi produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan. Dalam industri yang kompetitif seperti ini, keterlibatan karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan sejauh mana perusahaan dapat menghadapi tantangan sekaligus mencapai target-target strategisnya (Muhamad Mardiansyah & Rusdiah, 2022).

Sasaran utama dari menciptakan lingkungan kerja yang positif adalah untuk mengembangkan *employee engagement* yang baik di antara karyawan. *Employee engagement* adalah tingkat keterlibatan emosional, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Badrianto & Maryadi, 2023). Karyawan yang terlibat tidak hanya menyelesaikan tugas mereka, tetapi merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal, bahkan melebihi ekspektasi yang diharapkan oleh perusahaan (Salliyuana et al., 2024).

Employee Engagement | 72%						
Item	% Positive Perception	% Negative Hestiance	% Positive Hesitance	% Negative Perception	2022	Indonesia Averange
Given the opportunity, I tell ithers great things about working here	59	19	14	9	-2	-4
I would not hesitate to recommend this organization to a friend seeking employment	70	18	8	4	-6	-5
This organization motivates me to contribute more than is normally required complete my work	71	20	7	3	-7	-6
This organization inspires me to do may best work every day	74	19	5	2	-5	-10
It would take a lot to get me to leave this organization	74	18	5	2	-7	-3
It rarely think about leaving this organization to work somewhere else	78	17	4	1	-7	-8

Sumber: Human Resources Management PT.XYZ (2024)

Gambar 1. Hasil Survei PT. XYZ

Data survei menunjukkan tingkat *employee engagement* sebesar 72%, dengan mayoritas karyawan memberikan penilaian positif terhadap organisasi. Namun, terdapat beberapa area yang memerlukan perhatian untuk meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Pada aspek pertama, sekitar 23% karyawan memiliki persepsi negatif, yang mencerminkan adanya keraguan dalam membagikan pandangan positif tentang organisasi kepada orang lain. Hal ini dapat mengindikasikan kurangnya kebanggaan atau kepuasan terhadap lingkungan kerja. Untuk aspek kedua, meskipun sebagian besar karyawan memiliki pandangan positif, sekitar 12% menunjukkan keraguan atau ketidakpuasan terhadap rekomendasi organisasi sebagai tempat kerja yang baik kepada orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk memperbaiki reputasi organisasi di mata karyawan.

Pada aspek terkait motivasi kerja, terdapat 10% karyawan yang merasa kurang terdorong untuk memberikan kontribusi di luar tugas pokok mereka. Ini bisa menjadi sinyal bahwa organisasi perlu memberikan lebih banyak penghargaan atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk memacu motivasi. Inspirasi untuk memberikan hasil kerja terbaik setiap hari juga menjadi tantangan bagi 7% karyawan yang merasa kurang terinspirasi. Hal ini mungkin terkait dengan kurangnya visi atau tujuan yang dirasakan secara pribadi oleh karyawan. Sementara itu, rasa keterikatan terhadap organisasi cukup tinggi, tetapi 7% karyawan merasa kurang terikat dan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan jika muncul kesempatan lain. Ketidakpuasan serupa juga terlihat pada 5% karyawan yang sering memikirkan untuk berpindah kerja.

Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan keterlibatan positif, perhatian perlu diberikan pada kelompok yang memiliki persepsi negatif untuk meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan mereka terhadap organisasi. Upaya seperti meningkatkan komunikasi, memperkuat budaya kerja positif, dan menyediakan peluang pengembangan karir dapat membantu meningkatkan tingkat *employee engagement* di perusahaan.

Employee engagement mencakup berbagai aspek seperti rasa puas, antusiasme dan loyalitas terhadap pekerjaan serta organisasi. Karyawan yang *engaged* merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas akan mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Setyaningrum, 2023). Keterlibatan ini juga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi yang membuat karyawan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Keterlibatan karyawan yang tinggi berdampak positif pada kinerja mereka. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik dan tingkat retensi yang lebih tinggi. Mereka lebih bersedia untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif (Kurniawati et al., 2024).

Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang baik lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan sehingga mereka dapat mengatasi hambatan yang muncul dengan lebih efektif. Oleh karena itu, menciptakan strategi untuk meningkatkan *employee engagement* tidak hanya bermanfaat bagi karyawan itu sendiri tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Swadaya & Prakarta, 2023). Karyawan yang kurang *engaged* biasanya hanya menyelesaikan tugas yang diminta tanpa inisiatif lebih seperti mengembangkan ide baru atau meningkatkan proses kerja. Mereka juga cenderung tidak aktif dalam diskusi tim, baik dalam rapat resmi maupun komunikasi sehari-hari dan kurang memberikan *feedback* atau menginformasikan masalah yang mereka hadapi. Rendahnya tingkat *engagement* ini dapat mempengaruhi kinerja dan kolaborasi dalam tim sehingga secara keseluruhan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Wijaya & Asteria, 2024).

Penghargaan *(reward*) merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi *engagement* karyawan (Sipayung, 2024). Penghargaan dapat berupa imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, prestasi, atau pencapaian mereka. Imbalan finansial meliputi gaji, bonus, insentif, dan tunjangan, sedangkan penghargaan non-finansial bisa berupa pengakuan, kesempatan pengembangan karier, penghargaan formal seperti "*Employee of the Month*" atau fasilitas tambahan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Reward adalah bentuk imbalan finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka (Sholeh et al., 2024). *Reward* mencakup semua yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Tujuan utama pemberian *reward* adalah untuk mencapai keseimbangan dan keadilan artinya *reward* diberikan sesuai dengan persyaratan yang dipenuhi karyawan berdasarkan posisi dan tanggung jawabnya. Dengan begitu, tercipta keseimbangan antara "input" seperti usaha, waktu, dan keterampilan yang diberikan oleh karyawan dengan "output" berupa *reward* yang mereka terima sebagai hasilnya (Purba, 2023).

Penghargaan yang diberikan secara adil dan tepat waktu mampu meningkatkan rasa dihargai karyawan terhadap upaya yang telah mereka lakukan. Hal ini akan mendorong keterlibatan emosional, loyalitas dan motivasi untuk terus memberikan performa terbaik. Sebaliknya, kurangnya penghargaan dapat menurunkan semangat kerja dan keterlibatan karyawan yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan hubungan mereka dengan perusahaan (Baqir et al., 2020). Dengan demikian, penghargaan menjadi salah satu elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan *employee engagement*.

Survei perusahaan PT. XYZ dilakukan setiap dua tahun sekali untuk mengukur tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan serta motivasi mereka di tempat kerja. Survei ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai persepsi karyawan terhadap berbagai aspek seperti penghargaan yang diterima, pengakuan atas kontribusi mereka, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, hasil survei ini dapat memberikan wawasan penting bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Rewards & Recognition | 52%						
Item	% Positive Perception	% Negative Hestiance	% Positive Hesitance	% Negative Perception	2022	Indonesia Averange
My performance has a significant impact on my pay	54	21	16	10	-8	-7
I am paid fairly for the contributions I make to the organizational success	52	28	12	8	-11	-16
I receive appropriate recognition (beyond my pay and benefits) for my contributions and accomplishment	49	30	14	7	-9	-17

Sumber: Human Resources Management PT.XYZ (2024)

Gambar 2. Hasil Survei PT. XYZ

Dalam gambar di atas didapatkan dari data internal perusahaan, indikator yang ditampilkan menyoroti masalah yang berpotensi menghambat *employee engagement,* terutama terkait persepsi negatif karyawan terhadap penghargaan yang mereka terima, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Pernyataan pertama, "Kinerja saya memiliki dampak yang signifikan terhadap gaji saya" menunjukkan bahwa terdapat 16% karyawan yang merasa cukup negatif dan 10% merasa sangat negatif. Ini berarti total 26% karyawan merasa bahwa kinerja mereka tidak memengaruhi gaji yang diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari seperempat karyawan merasa kinerja mereka tidak dihargai dalam bentuk finansial yang setimpal. Kondisi ini berisiko menurunkan motivasi kerja dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi, karena penghargaan berbasis kinerja adalah salah satu pendorong utama keterlibatan karyawan.

Pernyataan kedua, "Saya dibayar secara adil atas kontribusi yang saya berikan terhadap kesuksesan organisasi," memperlihatkan bahwa 12% karyawan merasa cukup negatif dan 8% merasa sangat negatif sehingga total 20% karyawan merasa pembayaran yang mereka terima tidak mencerminkan kontribusi yang telah diberikan. Ketidakadilan dalam sistem pembayaran ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang menghambat keterlibatan karyawan dan mendorong mereka mencari peluang di luar organisasi.

Pernyataan ketiga, "Saya menerima pengakuan yang pantas (di luar gaji dan tunjangan saya) atas kontribusi dan pencapaian saya" mengungkapkan bahwa 14% karyawan merasa cukup negatif dan 7% merasa sangat negatif. Artinya, 21% karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan pengakuan yang pantas atas kontribusi mereka. Pengakuan *non-finansial*, seperti penghargaan atas pencapaian atau kontribusi khusus adalah salah satu elemen penting dalam membangun rasa dihargai di tempat kerja. Ketika karyawan merasa kontribusinya diabaikan, hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja dan memengaruhi *employee engagement* secara signifikan.

Selain itu faktor lain yg dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu *work life balance* (Listanto & Wolor, 2024). Keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) yang baik sangat penting bagi karyawan untuk menjaga harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, keseimbangan ini memungkinkan karyawan untuk mengelola kedua aspek tersebut dengan lebih baik (Diniawaty & Prahiawan, 2024). Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Rasa puas ini dapat mengurangi stres dan kelelahan, meningkatkan produktivitas dan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, jika keseimbangan ini terganggu, karyawan mungkin merasa tertekan dan kurang terlibat sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kerja dan hidup dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan karyawan dalam organisasi (Ramadhan et al., 2024).

Work/Life Balance | 59%						
Item	% Positive Perception	% Negative Hestiance	% Positive Hesitance	% Negative Perception	2022	Indonesia Averange
My work related stress is manageable for me	62	23	8	7	-7	-9
The balace between my work and personal commitments is right for me	55	28	12	8	-10	-22
I receive appropriate recognition (beyond my pay and benefits) for my contributions and accomplishment	49	30	14	7	-9	-17

Sumber: Human Resources Management PT.XYZ (2024)

Gambar 3. Hasil Survei PT. XYZ

Secara keseluruhan data menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih menjadi perhatian. Pernyataan pertama "Stres yang berhubungan

dengan pekerjaan saya dapat saya kendalikan" mengungkapkan bahwa terdapat 7% karyawan yang merasa cukup negatif dan 8% yang merasa sangat negatif sehingga total 15% karyawan memiliki persepsi negatif terhadap kemampuan mereka dalam mengelola stres kerja. Ketidakmampuan untuk mengelola stres ini dapat menyebabkan kelelahan emosional (*burnout*) yang sering kali berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas dan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Pernyataan kedua "Keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen pribadi adalah hal yang tepat bagi saya " menunjukkan bahwa terdapat 12% karyawan yang merasa cukup negatif dan 8% yang merasa sangat negatif sehingga total 20% karyawan memiliki persepsi negatif terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini mengindikasikan bahwa kelompok ini merasa bahwa pekerjaan mereka mengganggu atau bahkan merusak komitmen dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan yang mengurangi rasa memiliki terhadap organisasi dan melemahkan *employee engagement* secara keseluruhan.

Faktor-faktor ini secara keseluruhan berdampak pada rendahnya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam bekerja. Berbagai penelitian terdahulu telah membahas mengenai pengaruh *reward* dan *work life balance* terhadap *employee engagement*. Akan tetapi, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh *reward* dan *work life balance* terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh (Puteri Nurindahsari, 2024) dan (Putri & Wardhana, 2020) menunjukkan *reward* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement.* Sedangkan menurut (Praswastari & Satrio, 2023) dan (Nata, 2024) menunjukkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement.* Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Larasati et al., 2019) dan (Adenike et al., 2023) menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement.* Sementara hasil penelitian (Yulien Fahrolly et al., 2023) dan (Septiani & Frianto, 2023) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement.*

Berdasarkan pemaparan permasalahan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengukur pengaruh *reward* dan *work life balance* terhadap *employee engagement*.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif verifikatif yaitu suatu metode yang mendeskripsikan serta menguji objek yang diteliti yaitu *reward, work life balance* dan *employee engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 558 orang dengan sampel sebanyak 233 orang yang diambil menggunakan teknik *non-probability* sampling dan metode *purposive sampling* serta dihitung menggunakan rumus slovin. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *Likert,* sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan sumber lainnya. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Data dianalisis menggunakan software SmartPLS versi 3.0 dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Analisis mencakup pengujian validitas dan reliabilitas (*outer model*), serta pengujian model struktural (*inner model*) untuk melihat keterkaitan antara variabel eksogen dan endogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik t (t-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

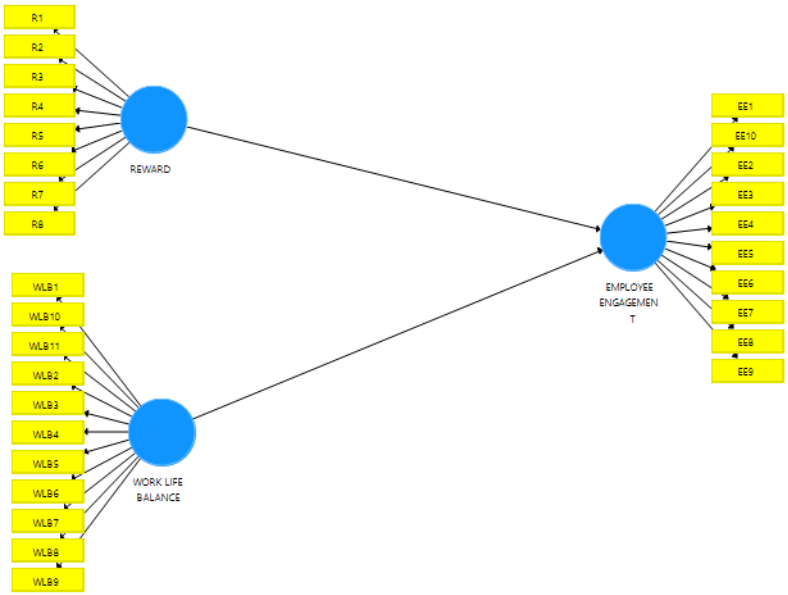
Tabel 1. Analisis Demografis Responden Penelitian

		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki- Laki	177	76%
	Perempuan	56	24%
	Kurang dari 25 tahun	20	8,6%
	26 tahun – 30 tahun	65	27,9%

Usia	31 tahun – 40 tahun	95	40,8%
	41 tahun – 50 tahun	42	18%
	Lebih dari 50 tahun	11	4,7%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	0	0%
	Diploma	53	22,8%
	Sarjana (S1)	93	39,9%
	Magister (S2)	78	33,5%
	Doktoral (S3)	9	3,9%
Lama Bekerja	Kurang dari 5 tahun	33	14,2%
	6 tahun – 10 tahun	101	43,3%
	11 tahun – 20 tahun	78	33,5%
	Lebih dari 20 tahun	21	9%
Penghasilan Perbulan	Kurang dari Rp. 2.000.000	0	0%
	Rp 2.000.001 - Rp 5.000.000	0	0%
	Rp 5.000.001 - Rp 10.000.000	126	54,1%
	Rp 10.000.001 - Rp 15.000.000	69	29,6%
	Lebih dari Rp 15.000.001	38	16,3%
Total			**100%**

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan *work life balance* terhadap *employee engagement* sehingga spesifikasi model Partial Least Square (PLS) yang dilakukan untuk melihat Fit Model yaitu dengan 2 tahap: diukur melalui outer model dan inner model.

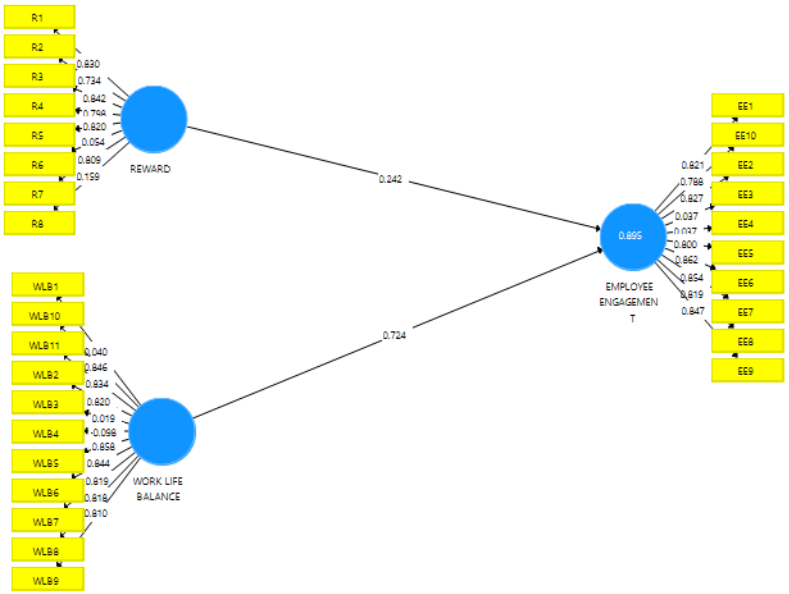


Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Gambar 4. Spesifikasi Model PLS

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Tahap pengujian model pengukuran bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas seluruh indikator dalam model. Pengujian *Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability* dan *Discriminant Validity* adalah beberapa pengujian yang dilakukan dengan cara ini. Jika semua indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat *Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability* dan *Discriminant Validity*, maka analisis partial least square (PLS) dapat dilanjutkan. Hasil estimasi model PLS dalam tahap pengujian model pengukuran dapat dilihat pada gambar berikut:

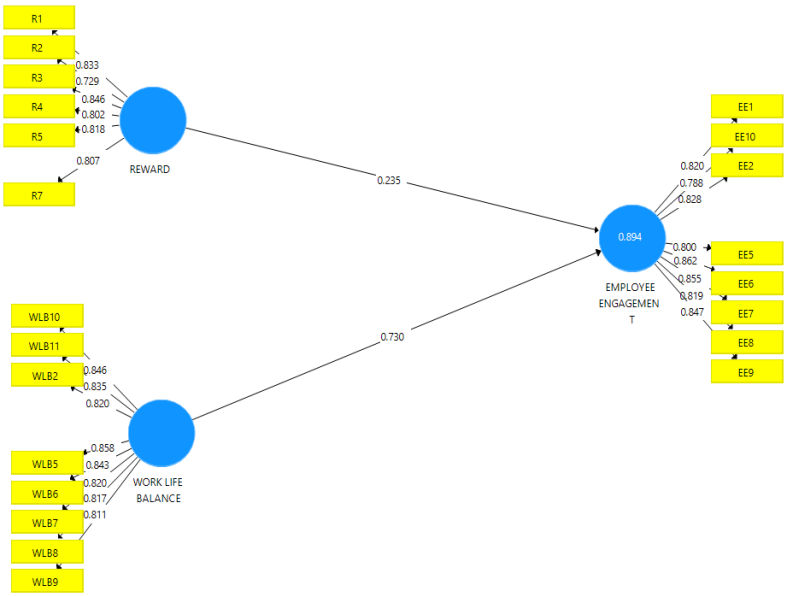


Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Gambar 5. Hasil Estimasi Model Pengukuran

a. *Convergent Validity* / Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen bertujuan untuk melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstrtuknya, skala pengukuran nilai loading faktor lebih dari 0,7 dianggap memadai. Menurut (Imam Ghozali, 2015) menegaskan bahwa ketika suatu indikasi dianggap tidak valid, maka harus dihilangkan dari model. Maka indikator R6, R8, WLB1, WLB3, WLB4, EE3 dan EE4 harus dihilangkan karena nilai *loading factor* kurang dari 0,7. Hasil model pengukuran setelah penghapusan indikator yang tidak valid disajikan sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Gambar 6. Hasil Estimasi Model Pengukuran

Berdasarkan tabel diatas, nilai *loading factor* indikator pada konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan bahwa indikator tersebut valid

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance*

extracted antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel. AVE memenuhi syarat jika masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Imam Ghozali, 2015).

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	*Average Variance Extracted (AVE)*
Reward	0.651
Work Life Balance	0.691
Employee Engagement	0.685

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) mempunyai nilai lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai tersebut valid dan memenuhi syarat nilai AVE.

c. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Composite Reliability dapat digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Realibilitas setiap konstruk dapat dinilai menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Reward	0.893	0.897	0.918
Work Life Balance	0.936	0.937	0.947
Employee Engagement	0.934	0.935	0.946

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* seluruh konstruk > 0,7 dan nilai *composite reliability* > 0,7 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas.

d. Validitas Diskriminan *(Discriminant Validity)*

Pada pengujian validitas diskriminan ini digunakan untuk mengukur apakah indikator pada suatu variabel sudah memiliki nilai yang lebih besar dari variabel lainnya. Pengujian validitas diskriminan dilakukan berdasarkan metode *fornell lacker criterion*. Proses perhitungan *fornell lacker criterion* dilakukan dengan melihat kolerasi variabel dengan variabel itu sendiri dimana nilainya tidak boleh lebih kecil dari variabel lainnya. Berikut ini tabel nilai *fornell lacker criterion:*

Tabel 4. Fornell Lacker Criterion

	Employee Engagement	*Reward*	*Work Life Balance*
Employee Engagement	0.828		
Reward	0.807	0.887	
Work Life Balance	0.821	0.844	0.940

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Berdasarkan tabel *fornell lacker criterion*, diperoleh hasil uji validitas diskriminan pada variabel *employee engagement* sebesar 0,828, variabel *reward* sebesar 0,887 dan variabel *work life balance* sebesar 0,940. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas diskriminan menggunakan *fornell lacker criterion* telah memenuhi syarat dan seluruh konstruk dinyatakan valid.

Tabel 5. *Nilai Cross Loading*

Item	*Reward*	*Work Life Balance*	*Employee Engagement*
R1	**0.833**	0.735	0.762
R2	**0.729**	0.539	0.582
R3	**0.846**	0.799	0.762

R4	**0.802**	0.790	0.767
R5	**0.818**	0.705	0.710
R7	**0.807**	0.727	0.687
WLB2	0.753	**0.820**	0.770
WLB5	0.745	**0.858**	0.752
WLB6	0.702	**0.843**	0.754
WLB7	0.723	**0.820**	0.789
WLB8	0.724	**0.817**	0.775
WLB9	0.765	**0.811**	0.763
WLB10	0.764	**0.846**	0.819
WLB11	0.766	**0.835**	0.822
EE1	0.727	0.789	**0.820**
EE2	0.780	0.783	**0.828**
EE5	0.703	0.799	**0.800**
EE6	0.729	0.787	**0.862**
EE7	0.745	0.755	**0.855**
EE8	0.770	0.784	**0.819**
EE9	0.737	0.809	**0.847**
EE10	0.678	0.710	**0.788**

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Tabel 4 menunjukan bahwa hasil nilai *cross loading* seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari variabel lainnya. Maka dari data tersebut dinyatakan bahwa sudah valid karena nilai kolerasi antar indikator konstruknya lebih besar dibandingkan nilai kolerasi dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

a. R square

Model Struktural *Partial Least Square* (PLS) dapat dinilai dengan melihat nilai R Square setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural tersebut. Nilai R Square sebesar 0,75; 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Imam Ghozali, 2015). Berikut ini adalah nilai R Square variabel penelitian:

Tabel 6. Nilai R Square

	R Square
Employee Engagement	0.894

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh beberapa kesimpulan nilai R Square variabel *employee engagement* adalah sebesar 0,894 menunjukan bahwa besar kontribusi yang diberikan variabel *reward* dan *work life balance* terhadap *employee engagement* adalah sebesar 89,4% sedangkan sisanya 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Effect Size (f Square/ f2)

Dalam analisis PLS, pengujian F-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. (Imam Ghozali, 2015) menyatakan bahwa nilai f kuadrat yang diperoleh selanjutnya dapat diklasifikasikan memiliki pengaruh kecil (f2 = 0,02), pengaruh menengah/sedang (f2 = 0,15) dan pengaruh besar (f2 = 0,35).

Berikut ini adalah nilai f2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 7. Nilai F Square

	Reward	*Work Life Balance*	*Employee Engagement*
Reward			0.105
Work Life Balance			1.013
Employee Engagement			

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Hasil perhitungan f square pada tabel 7 diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

1. Nilai f square variabel *reward* terhadap *employee engagement* adalah 0.105, maka pengaruh *reward* terhadap *employee engagement* tergolong sedang (0.15).
2. Nilai f square variabel *work life balance* terhadap *employee engagement* adalah 1.013, maka pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* tergolong besar (0.35).

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis , dengan taraf signfikan 0,05 maka Ho akan ditolak jika nilai P value < 0,05 dan t hitung > 1,64, sedangkan jika nilai p value > 0,05 dan t hitung < 1,64 maka Ho tidak ditolak atau Ho diterima. didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Hipotesis

	Hipotesis	*Original Sample* (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*T Statistics* (|O/STDEV|)	P *Values*	Kesimpulan
H1	*Reward – Employee Engagement*	0.235	0.232	0.078	3.018	0.003	H1 diterima
H2	*Work Life Balance – Employee Engagement*	0.730	0.733	0.074	9.863	0.000	H2 diterima
H3	*Reward – Work Life Balance - Employee Engagement*	0.894	0.896	0.027	37.285	0.000	H3 diterima

Sumber: Hasil Olah Data Melalui SmartPLS

Pengaruh *reward* terhadap *employee engagement* pada perusahaaan PT. XYZ.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *reward* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai *P value* sebesar 0,003 dan nilai *t hitung* sebesar 3,018. maka H1 diterima. Hal ini berarti semakin tepat dan efektif pemberian *reward* yang dilakukan perusahaan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja.

Reward yang diberikan perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan, tetapi juga menjadi instrumen penting untuk mendorong motivasi, rasa memiliki, dan loyalitas terhadap organisasi. Pemberian *reward* yang sesuai baik dalam bentuk finansial seperti bonus, insentif, dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, atau kesempatan pengembangan diri dapat menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan semangat karyawan untuk terlibat aktif dalam pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Ardiansyah & Budiono, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu atribut penting dalam membangun *employee engagement*. Dengan adanya kompensasi yang adil, karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik, bersemangat mengembangkan kemampuan pribadi, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Karyawan cenderung lebih antusias jika perusahaan memiliki program kompensasi yang baik dan berimbang, mencakup aspek finansial maupun non-finansial.

Selain itu, penelitian yang dilakukan (Puteri Nurindahsari, 2024) dan (Putri & Wardhana, 2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil tersebut memperkuat bukti empiris bahwa *reward* yang tepat sasaran akan mendorong keterlibatan karyawan, karena mereka merasa dihargai, didukung, dan diakui kontribusinya oleh perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi pemberian *reward* yang dirancang secara adil, transparan, dan relevan dengan kontribusi karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan *employee engagement.* Perusahaan yang konsisten dalam mengelola sistem *reward* dan kompensasinya akan lebih mampu mempertahankan karyawan yang produktif, loyal, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian visi-misi organisasi

Pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* pada perusahaaan PT. XYZ.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *work life balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dengan nilai *P value* sebesar 0,000 dan *t hitung* sebesar 9,863 sehingga H2 dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Work life balance merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi *engagement* karyawan. Konsep ini mencerminkan terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti keluarga, waktu pribadi, atau aktivitas sosial. Ketika karyawan mampu menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang, mereka cenderung memiliki perasaan positif, energi yang stabil, dan motivasi tinggi untuk berkontribusi bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Yulien Fahrolly et al., 2023) yang menegaskan bahwa *work life balance* yang baik mampu mengurangi stres kerja, menjaga kesehatan mental, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Larasati et al., 2019) dan (Adenike et al., 2023) juga mendukung adanya hubungan positif signifikan antara *work life balance* dan *employee engagement*. Mereka menjelaskan bahwa ketika karyawan diberi kesempatan untuk mengatur waktu dan kehidupan secara seimbang, mereka akan merasa lebih senang, nyaman, dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik tidak hanya merasa lebih puas secara pribadi, tetapi juga menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hal ini karena perusahaan dianggap peduli pada kebutuhan karyawan secara holistik, tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu dengan kehidupan di luar pekerjaan. Dengan demikian, menciptakan *work life balance* yang optimal menjadi strategi penting bagi organisasi untuk mempertahankan engagement karyawan dalam jangka panjang.

Pengaruh *reward* dan *work life balance* terhadap *employee engagement* pada perusahaaan PT. XYZ.

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh *reward* dan *work-life balance* terhadap *employee engagement* menunjukkan nilai t-hitung 37,285 dan signifikansi 0,000 sehingga H3 diterima. Artinya, *reward* dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement.*

Reward yang diberikan secara adil dan proporsional baik dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan penghargaan prestasi menciptakan rasa dihargai pada diri karyawan. Rasa penghargaan ini memicu motivasi kerja yang lebih tinggi serta mendorong loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Hariyanti, 2020)

Sementara itu, *work-life balance* yang optimal memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat hubungan interpersonal, baik di tempat kerja maupun di lingkungan keluarga (Saptono et al., 2020).

Ketika kedua faktor ini terpenuhi secara simultan, efeknya saling melengkapi. Karyawan tidak hanya merasa termotivasi karena mendapatkan kompensasi yang layak, tetapi juga merasa nyaman dan memiliki kendali terhadap waktu serta aktivitas pribadinya.

Kombinasi ini menciptakan keterlibatan emosional, fisik, dan kognitif yang lebih tinggi terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puteri Nurindahsari, 2024) dan (Larasati et al., 2019) juga mendukung temuan ini, di mana *reward* yang memadai *dan work-life balance* yang baik terbukti memberikan dampak positif terhadap *employee engagement*. Dengan kata lain, perusahaan yang mampu merancang program kompensasi yang adil sekaligus memastikan keseimbangan hidup karyawan akan membangun lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan penuh keterlibatan.

KESIMPULAN

1. Variabel *reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y).
2. Variabel *work life balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y).
3. Variabel *reward* (X1) dan *work life balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y).

REFERENSI

Adenike Faredeera Sheyindemi et al. (2023). Effect of Work Life Balance on Employee Engagement of Paramilitary Personnel in Nigeria. *Russian Law Journal*, *11*(9s), 717–730. https://doi.org/10.52783/rlj.v11i9s.1848

Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 110–124.

Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening . *SEIKO : Journal of Management & Business*, *6*(2), 498–505.

Baqir, M., Campus, M., Hussain, S., Waseem, R., & Islam, K. M. A. (2020). Impact of Reward and Recognition, Supervisor Support on Employee Engagement. *American International Journal of Business and Management Studies*, *2*(3), 8–21. https://doi.org/10.46545/aijbms.v2i3.256

Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan Work-Life Balance. *Jurnal EMA*, *9*(1), 42. https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.423

Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *11*(1), 44–53. https://doi.org/10.18196/bti.111129

Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, *4*(1), 124–145. https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7

Imam Ghozali, H. L. (2015). *Partial Least Sqaures Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro.

Indrayani, N. L. A. (2022). Penerapan Sistem Enterprise Resource Planning (Erp) Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *CRANE: Civil Engineering Research Journal*, *3*(2), 11–16. https://doi.org/10.34010/crane.v3i2.8159

Kurniawati, M., Wiharti, W., & Purnamasari, P. (2024). Implementasi Strategi Employe Engagement Dalam Meningkatkan Retensi Pegawai. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(03), 380–389.

Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. *304*(Acpch 2018), 390–394. https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93

Listanto, J. R., & Wolor, C. W. (2024). *Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Work Life Balance dan Career Development Terhadap Employee*

Engagement di Restoran Jepang Pada PT X Indonesia. *1*(6), 534–543.

Muhamad Mardiansyah, & Rusdiah. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, *1*(1), 25–38. https://doi.org/10.55927/jambak.v1i1.367

Nata, F. S. (2024). Pengaruh kompensasi, Transformational Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dengan dimediasi Organizational Citizen Behavior pada Rumah Sakit Hermina Serpong. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(5), 2408–2425.

Praswastari, A., & Satrio, P. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Ebgagement Kryawan Kontrak Pada PT. Mahadaya Karya Sentosa. *Humanistik'45*, *11*(1), 36–46.

Purba, B. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR NBP 20 Delitua. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, *23*(1), 109–121.

Puteri Nurindahsari, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Employee engagement dan Kinerja Karyawan. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(10), 4053–4062. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i10.1219

Putri, L. M., & Wardhana, A. (2020). the Effect of Compensation on Employee Engagement At Pt Pln (Persero) Main Distribution Unit West Java Employees Pengaruh. *E-Proceeding of Management :*, *7*(2), 6506–6513.

Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(5), 1566–1577. https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11928

Salliyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, *10*(1), 159–172. https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487

Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Tabroni. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan Pt Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ekobisman*, *5*(2), 88–108. http://reliabel.unjani.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/22

Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadapemployee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(2), 266–277.

Setyaningrum, N. U. R. A. (2023). *PROF . KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI*.

Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, *2*(1), 82–96. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069

Sipayung, M. S. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Dan Intention To Quit Karyawan. *Journal of Mandalika Literature*, *5*(3), 201–209. https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml/article/view/3192%0Ahttps://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml/article/download/3192/2620

Swadaya, P. T., & Prakarta, M. (2023). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN , KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA*. *8*(2), 102–112.

Wijaya, B., & Asteria, B. (2024). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI

KERJA DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DI BNN KOTA YOGYAKARTA. *Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, *8*(2), 107–118.

Yulien Fahrolly, V. R., Surwasi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement pada Generasi Milenial di PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim. *Bandung Conference Series: Business and Management*, *3*(1), 404–409. https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7109