

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT

Oleh:

¹Dadar Supriatna, ²Latifah, ³Haris Karyadi, ⁴Widyastuti, ⁵Olivia Tahalele

¹Universitas Kebangsaan Republik Indonesia
Jl. Terusan Halimun No.37, Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40263

²Universitas Muhammadiyah Kendal Batang
Jl. Pemuda No.42-46, Kersan, Pegulon, Kec. Kendal, Kabupaten Kendal, Jawa Tengah

³STIE GICI
Jl. Raya Citayam No.RT 001/005, Pd. Jaya, Kec. Cipayung, Kota Depok, Jawa Barat

⁴Universitas Tama Jagakarsa
Jl. TB Simatupang No.152 10, RT.10/RW.4, Tj. Bar., Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus
Ibukota Jakarta 12530

⁵Universitas Pattimura
Jl. Ir. M. Putuhena, Poka, Kec. Tlk. Ambon, Kota Ambon, Maluku

Email: dadarsupriatna71@gmail.com¹, khaiyra201978@gmail.com², hariskaryadi@gmail.com³,
widyastuti.cikeas@gmail.com⁴, tahaleleolivia@gmail.com⁵

ABSTRACT

In the era of increasingly rapid globalization and digitalization, the dynamics of the world of work are experiencing significant changes. Companies are required to not only focus on productivity, but also on employee welfare. The purpose of this research is to determine the influence of work-life balance, workload, and work stress on Employee Engagement. This research uses a quantitative type of research. Data collection in this research was carried out using two main techniques, namely primary and secondary data. And the population obtained in this study was 150 respondents. The analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression with SPSS software. The research results found that work-life balance, workload, and work stress influence employee engagement.

Keywords: *Work-Life Balance, Workload, Job Stress, Employee Engagement*

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, dinamika dunia kerja mengalami perubahan signifikan. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja terhadap *employee engagement*. penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu data primer dan sekunder. Dan populasi yang didapat dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Tehnik analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian telah menemukan bahwa *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Stres Kerja, *Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, dinamika dunia kerja mengalami perubahan signifikan. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan (Zakiah Maulidi Putri & Hermiati, 2023). Salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif adalah keterlibatan karyawan (*employee engagement*), yaitu sejauh mana karyawan memiliki komitmen emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih termotivasi, loyal, dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (Aritonang et al., 2022).

Namun, berbagai faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi tingkat *employee engagement*, di antaranya *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Dewi et al., 2022). Ketidakseimbangan dalam hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan menurunnya motivasi kerja. Dalam konteks organisasi, *work-life balance* menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Jannata & Surya Perdhana, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan perhatian terhadap keseimbangan hidup karyawan cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah serta budaya kerja yang lebih sehat dan kolaboratif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana *work-life balance* memengaruhi *employee engagement*, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan kesejahteraan jangka panjang (Alviana & Imron, 2024).

Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan sering kali menyebabkan tekanan psikologis dan fisik yang pada akhirnya dapat menurunkan keterlibatan karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, beban kerja menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan (Anggraini et al., 2020). Beban kerja (*workload*) mengacu pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ketika beban kerja tidak sesuai dengan kapasitas dan sumber daya yang dimiliki karyawan, hal ini dapat memicu stres, kelelahan, bahkan burnout. Kondisi tersebut berdampak langsung pada tingkat *employee engagement* atau keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya (Alfian et al., 2021).

Dalam banyak kasus, organisasi secara tidak sadar memberikan tekanan berlebih kepada karyawan demi mengejar target atau efisiensi, tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis. Padahal, keterlibatan karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi bagaimana beban kerja yang dialami karyawan memengaruhi *employee engagement*, sehingga perusahaan dapat merancang strategi pengelolaan kerja yang lebih manusiawi dan berorientasi jangka panjang (Arianti et al., 2020).

Stres kerja yang berkepanjangan, baik yang bersumber dari lingkungan kerja maupun dari tuntutan yang tidak realistis, dapat mengakibatkan disengagement dan peningkatan niat untuk berpindah kerja. Stres kerja merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh karyawan di berbagai sektor industri (Anjani et al., 2024). Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, tuntutan tinggi, dan perubahan yang cepat, stres kerja menjadi hal yang sulit dihindari (Hermansyah & Fitri, 2022). Stres kerja (*job stress*) adalah kondisi ketegangan fisik dan mental yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja, kesehatan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Dewiyani et al., 2020).

Stres yang berkepanjangan sering kali menyebabkan kelelahan emosional, penurunan konsentrasi, dan hilangnya motivasi dalam bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini bisa berujung pada disengagement, yaitu kondisi di mana karyawan menjadi pasif, kurang berinisiatif, dan bahkan mengalami keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami hubungan antara stres kerja dan *employee engagement* guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung produktivitas jangka panjang (Elfitasari & Mulyana, 2020).

Penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja terhadap *employee engagement* menjadi penting mengingat semakin kompleksnya tuntutan dunia kerja saat ini. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, organisasi dapat menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan secara optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work Life Balance adalah kapasitas menyesuaikan pekerjaan dan kehidupan individu, memenuhi tanggung jawab, bertanggung jawab untuk berbagai aktifitas di luar pekerjaan (Atthohiri & Wijayati, 2021b). Menurut (Nurhabiba, 2020) menyatakan bahwa work life balance dapat menyebabkan seorang karyawan berusaha di antara setidaknya dua pekerjaan di mana pekerjaan itu sama-sama penting baginya dan mungkin akan menjadi kewajibannya. Sesuai (Hada et al., 2020) work life balance adalah ide yang mencakup penetapan batas yang tepat antara pekerjaan (panggilan dan keinginan) dari satu sudut pandang dan kehidupan (kegembiraan, relaksasi, keluarga, dan pergantian peristiwa yang mendalam) di sisi lain. (Rizky & Afrianty, 2018) mendefinisikan bahwa Work life balance adalah seseorang yang secara bersama-sama terikat di-dalam pekerjaan maupun keluarga, dan puas dengan peran pekerjaan dan keluarganya.

Beban Kerja

Beban kerja seperti yang disebutkan oleh (Paramitadewi, 2017) dapat dicirikan sebagai serangkaian aktivitas yang wajib dilaksanakan oleh unit atau pemegang posisi dengan kurun waktu tertentu. Beban kerja yaitu sebagai kontras antara batas atau kapasitas pekerja dan tuntutan yang wajib dihadapi, mencirikan tanggung jawab sebagai siklus dalam memutuskan jumlah pekerjaan SDM yang bekerja, digunakan, dan diharapkan untuk menyelesaikan tugas untuk jangka waktu tertentu. Seperti yang diungkapkan, beban kerja adalah bermacam-macam aktifitas yang dilaksanakan oleh pekerja maupun pemegang posisi beban kerja sebagai aktivitas yang wajib dilakukan oleh pekerja pemegang posisi dengan tujuan tertentu (Pratama & Satrya, 2018).

Stres Kerja

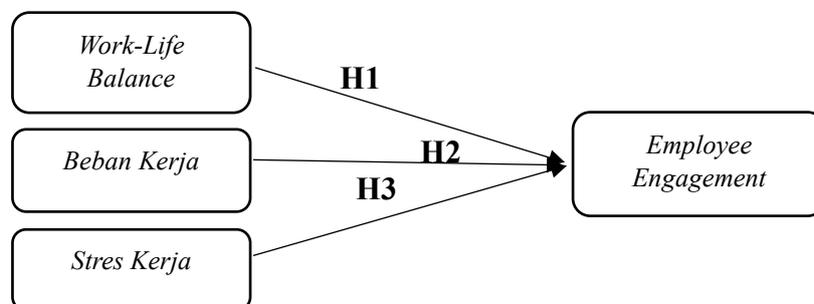
Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya terkait pekerjaan yang diinginkan namun hasilnya dianggap tidak pasti dan penting Robbins & Judge 2017). Stres kerja merupakan reaksi fisik dan psikologis individu terhadap tekanan atau tuntutan kerja yang melebihi kapasitasnya.

Jika tidak ditangani, stres kerja dapat menurunkan produktivitas, memicu masalah kesehatan, dan berdampak negatif terhadap keterlibatan serta kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja terhadap *employee engagement*. Penelitian ini berfokus pada karyawan kantoran di Indonesia, dengan menerapkan teknik Non-Probability Sampling untuk menentukan sampel. Non Probability Sampling digunakan untuk memilih sampel yang dapat mewakili pendapat atau data dari populasi penelitian. Non-Probability Sampling merupakan teknik untuk memilih sampel penelitian yang memiliki keunikan atau karakteristik tertentu dari suatu populasi. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan kantoran di Indonesia dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada objek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dengan cara melakukan penelitian terhadap referensi dari jurnal atau buku yang membahas variabel-variabel yang relevan dengan penelitian. Kuesioner disebar melalui Google Form yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian data responden atau data deskriptif, dan pernyataan penelitian yang dinilai dengan skala 1-5 (sangat buruk-sangat baik). Semua pernyataan atau pertanyaan dirancang sesuai dengan objek penelitian dan mencakup variabel-variabel yang relevan dalam penelitian ini. Dan populasi yang didapat dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Tehnik analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan software SPSS.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*

H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*

H3: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel

terikat menunjukkan valid, dengan nilai corrected item total correlation positif di atas angka rtabel. Adapun uji validitas dari setiap variabel penelitian akan dijelaskan berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	(r hitung)	(r tabel) (n=90;α 0,05)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (Y)	Y1.1	0,376	0,2050	Valid
	Y1.2	0,450	0,2050	Valid
	Y1.3	0,602	0,2050	Valid
	Y1.4	0,606	0,2050	Valid
	Y1.5	0,315	0,2050	Valid
	Y1.6	0,302	0,2050	Valid
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,550	0,2050	Valid
	X1.2	0,506	0,2050	Valid
	X1.3	0,282	0,2050	Valid
	X1.4	0,620	0,2050	Valid
	X1.5	0,465	0,2050	Valid
Beban kerja (X2)	X2.1	0,599	0,2050	Valid
	X2.2	0,586	0,2050	Valid
	X2.3	0,549	0,2050	Valid
	X2.4	0,529	0,2050	Valid
	X2.5	0,646	0,2050	Valid
	X2.6	0,553	0,2050	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,666	0,2050	Valid
	X3.2	0,619	0,2050	Valid
	X3.3	0,509	0,2050	Valid
	X3.4	0,296	0,2050	Valid
	X3.5	0,309	0,2050	Valid
	X3.6	0,496	0,2050	Valid
	X3.7	0,400	0,2050	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, Beban kerja, dan Stres Kerja diperoleh nilai Corrected item total correlation (r hitung) > r tabel 0,2050, artinya setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	Ket
1	Employee Engagement (Y)	0,729	Reliabel
2	Work-Life Balance (X1)	0,777	Reliabel
3	Beban kerja (X2)	0,810	Reliabel
4	Stres Kerja (X3)	0,740	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, Beban kerja, dan Stres Kerja, ternyata diperoleh nilai

Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas yaitu *Work-Life Balance*, Beban kerja, dan Stres Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu *Employee Engagement* (Y) diketahui melalui hasil analisis regresi linier berganda. Sehingga dapat dilakukan rekapitulasi data seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.097	.324		3.385	.001
Work-Life Balance	.207	.083	.2372.492		.014
Beban kerja	.338	.066	.4215.126		.000
Stres Kerja	.207	.081	.2542.544		.013

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat variabel independen dalam hal ini *Work-Life Balance* (X1), Beban kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) secara parsial mempengaruhi variabel dependen *Employee Engagement*. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 3 di atas. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (*Employee Engagement*) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung $>$ t-tabel (1,988) dan $\alpha < 0,05$. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian terhadap variabel *Work-Life Balance* (X1) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,492 $>$ t-tabel 1,988 dan tingkat signifikan sebesar 0,014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dengan demikian H1 diterima.
2. Hasil pengujian terhadap variabel Beban kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 5,126 $>$ t-tabel 1,988 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dengan demikian H2 diterima.
3. Hasil pengujian terhadap variabel Stres Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,544 $>$ t-tabel 1,988 dan tingkat signifikan sebesar 0,013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan *Employee Engagement*. Dengan demikian H3 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen *Work-Life Balance*, Beban kerja, dan Stres Kerja (X) terhadap variabel dependen *Employee Engagement* (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.523	.17656

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Beban kerja, dan Stres Kerja
b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R^2) adalah 0,539. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu *Work-Life Balance*, Beban kerja, dan Stres Kerja terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement* adalah sebesar 53,90 %, sedangkan sisanya 46,10 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan angka R (korelasi) sebesar 0,734 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara *Work-Life Balance*, Beban kerja, dan Stres Kerja dengan *Employee Engagement* sebesar 73,40 %.

PEMBAHASAN

Work-Life Balance* Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement*. *work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa kehidupannya tidak hanya berfokus pada pekerjaan, tetapi juga mendapatkan waktu yang cukup untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas pribadi, cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan *employee engagement*, yaitu keterlibatan emosional, komitmen, dan semangat karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya.

Keseimbangan hidup yang sehat juga mengurangi risiko stres dan kelelahan kerja (*burnout*), yang merupakan faktor penghambat dalam membangun keterlibatan kerja yang tinggi. Dengan demikian, *Work-Life Balance* yang terjaga memberikan dampak positif secara signifikan terhadap peningkatan *employee engagement*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariawaty, 2019; Atthohiri & Wijayati, 2021a; Soelton et al., 2021; Wijayanto et al., 2022) yang telah menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement*

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*. Beban kerja (*workload*) merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks tertentu, beban kerja yang tinggi namun wajar dan menantang justru dapat berdampak positif terhadap *employee engagement*. Hal ini terjadi ketika beban kerja tersebut dianggap sebagai tantangan yang mendorong karyawan untuk berkembang, merasa dibutuhkan, dan memperoleh pencapaian yang bermakna dalam pekerjaannya. Karyawan yang mampu mengelola beban kerja secara efektif dan merasa kompeten dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi terhadap

pekerjaan dan organisasinya. Mereka merasa pekerjaan mereka penting, merasa dipercaya oleh atasan, dan lebih berkomitmen dalam memberikan kontribusi terbaik.

Namun, penting untuk dicatat bahwa beban kerja hanya akan berdampak positif terhadap *employee engagement* jika berada dalam tingkat yang sehat dan terkontrol. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak realistis justru dapat berbalik menjadi stres kerja dan menurunkan keterlibatan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haedar et al., 2021; Salliyuana et al., 2024; Saputri & Prabowo, 2015; Yusuf et al., 2019) yang telah menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Stres Kerja Berpengaruh Terhadap *Employee Engagement*

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*. Meskipun stres kerja umumnya dipandang sebagai sesuatu yang negatif, dalam beberapa kondisi tertentu, stres dapat memiliki dampak yang positif dan membangun. Stres positif, yang dikenal sebagai eustress, adalah bentuk tekanan kerja yang bersifat memotivasi, mendorong karyawan untuk mencapai target, berpikir kreatif, dan meningkatkan performa kerja. Dalam konteks ini, stres bukanlah hambatan, melainkan tantangan yang mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional.

Karyawan yang menghadapi tantangan pekerjaan yang menstimulasi seperti deadline yang menantang, proyek penting, atau tugas dengan tanggung jawab tinggi dapat merasa lebih terlibat dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, dalam kadar dan konteks tertentu, stres kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan *employee engagement*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Work-Life Balance memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan terlibat secara emosional dengan pekerjaannya. Mereka memiliki energi yang cukup untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan tanpa merasa terbebani oleh konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*, terutama jika beban kerja berlebihan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan semangat dan keterlibatan karyawan. Namun, jika dikelola dengan baik dan sesuai kapasitas, beban kerja dapat menjadi tantangan positif yang justru meningkatkan keterlibatan.
3. Stres Kerja juga memberikan pengaruh terhadap *employee engagement*. Tingkat stres yang tinggi membuat karyawan lebih mudah mengalami burnout, kehilangan fokus, dan mengalami penurunan motivasi. Hal ini berdampak pada rendahnya loyalitas, produktivitas, serta keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi.

Perusahaan perlu menciptakan kebijakan yang mendukung work-life balance, seperti jam kerja fleksibel, kebijakan cuti yang adil, dan dukungan kesehatan mental. Pengelolaan beban kerja secara adil dan sesuai kapasitas sangat penting untuk menjaga keterlibatan karyawan. Program manajemen stres, pelatihan coping mechanism, dan lingkungan kerja yang suportif dapat membantu mengurangi dampak negatif stres terhadap *employee engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Alviana, R. M. D., & Imron, M. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Employee Engagement pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 408–421.
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2020). Factors Affecting Generation Y Employee Engagement (Study on PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya Employee). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 183–191.
- Anjani, D., Faeni, N. P., Setyawati, D. W., & Novita. (2024). Beban Kerja, Burn Out, Jenjang Karir, Employee Engagement terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kantor Kelurahan Harapan Jaya Bekasi Utara. *PRIMAN ; Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 50–60.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2015–2022. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021a). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021b). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1), 49–62. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>
- Dewiyani, A. A., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri. *MAHATANI: Jurnal Agribisnis (Agribusiness and Agricultural Economics*

Journal), 3(2), 269. <https://doi.org/10.52434/mja.v3i2.1283>

- Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 16(2), 39–55.
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado Employee Engagement Effect , Workload , and Job Satisfaction. *Jurnal EMBA :Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan AKuntansi*, 9(3), 7–15.
- Hermansyah, & Fitri, A. R. (2022). Jurnal Administrasi Bisnis Terapan Jurnal Administrasi Bisnis Terapan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 412–423.
- Jannata, A., & Surya Perdhana, M. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan Kadek. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Pratama, P. Y. A., & Satria, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4570–4598.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Sallyuana, 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>
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015). Employee engagement ditinjau dari persepsi terhadap beban kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 97–115. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/376>
- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., & Saratian, E. T.

- P. (2021). Apakah Employee Engagement yang baik dipengaruhi Keseimbangan antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Work Life Balance? *Conference on Economic and Business Innovation*, 34(4), 1–14. <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/178>
- 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>
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Indospice Di Manado the Influence of Employee Engagement , Workload , and Job Satisfaction of the Employee Performance At Cv . Indospice in Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Zakiah Maulidi Putri, & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 602–610. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1095>