

ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *WORK-LIFE BALANCE* DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA SDM

Oleh:

¹Lili Marlinah, ²Yosie Noverha, ³Desri Yani, ⁴Vina Islami, ⁵Aris Kurniawan

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730

e-mail: lili.lrh@bsi.ac.id¹, yosie.ynv@bsi.ac.id², desriyani.dsr@bsi.ac.id³, vina.vii@bsi.ac.id⁴, aris.aku@bsi.ac.id⁵

ABSTRACT

Human resources (HR) are strategic assets that determine the success and aspirations of an organization. HR performance is influenced not only by technical and operational factors, but also by psychological, social, and managerial aspects related to employee motivation, satisfaction, and involvement in their work. This study uses a quantitative approach with an explanatory research method, namely research that aims to explain the causal relationship between independent variables (employee engagement, work-life balance, and rewards) and the dependent variable (HR performance). A quantitative approach was chosen because this study tests hypotheses and measures data using a structured questionnaire. The results of this study found that employee engagement, work-life balance, and rewards influence HR performance. These three factors—Employee Engagement, Work-Life Balance, and Rewards—do not stand alone but complement each other in shaping HR performance. High engagement strengthens dedication, work-life balance maintains motivation, while rewards serve as an additional driver to achieve organizational targets. The combination of these three creates ideal working conditions so that HR can optimally contribute to achieving organizational goals.

Keywords: *Employee Engagement, Work-Life Balance, Rewards, HR Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Kinerja SDM tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan operasional, tetapi juga oleh aspek psikologis, sosial, serta manajerial yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (employee engagement, work-life balance, dan reward) terhadap variabel dependen (kinerja SDM). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hipotesis dan mengukur data dengan instrumen berupa kuesioner terstruktur. Hasil penelitian ini telah menemukan employee engagement, work-life balance dan reward berpengaruh terhadap kinerja SDM. Ketiga faktor tersebut employee engagement, work-life balance, dan reward tidak berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dalam membentuk kinerja SDM. Engagement yang tinggi memperkuat dedikasi, work-life balance menjaga keberlanjutan motivasi, sementara reward menjadi pendorong tambahan untuk mencapai target organisasi. Kombinasi ketiganya

menciptakan kondisi kerja yang ideal sehingga SDM dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Work-Life Balance, Reward, Kinerja SDM*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Kinerja SDM tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan operasional, tetapi juga oleh aspek psikologis, sosial, serta manajerial yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM secara efektif agar tercapai produktivitas dan daya saing yang optimal.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah *employee engagement*. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, antusiasme, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian terdahulu (Irfan et al., 2024) menunjukkan bahwa *engagement* yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, serta memperbaiki kualitas layanan. Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi menghadapi tantangan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan (Firmansyah & Rochdianingrum, 2023).

Selain itu, *work-life balance* menjadi isu krusial di era modern. Perubahan pola kerja, termasuk adanya fleksibilitas kerja dan tuntutan digitalisasi, membuat karyawan perlu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara keduanya berpotensi menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, apabila organisasi mampu mendukung terciptanya keseimbangan tersebut, karyawan akan merasa lebih puas dan terdorong untuk berkinerja lebih baik (Nurchahyo, 2021).

Di sisi lain, *reward* atau sistem penghargaan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, tetap menjadi instrumen manajemen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z. M. Putri & Hermiati, 2023). Pemberian *reward* yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi serta memperkuat loyalitas. Namun, praktik *reward* yang tidak tepat justru dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan menurunkan performa.

Ketiga faktor tersebut *employee engagement*, *work-life balance*, dan *reward* memiliki keterkaitan erat dalam membentuk kinerja SDM (Salim et al., 2025). Karyawan yang *engaged*, merasa kehidupannya seimbang, dan memperoleh penghargaan yang layak cenderung memiliki semangat kerja lebih tinggi serta memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Meski demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya variasi temuan, sehingga diperlukan kajian lebih mendalam untuk memahami hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja SDM, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia (Sayekti & Suhartini, 2022).

Penelitian mengenai kinerja SDM telah banyak dilakukan dengan menyoroti faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Namun, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya menekankan salah satu variabel, misalnya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja, atau pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, sehingga belum banyak yang mengintegrasikan ketiga variabel (*employee engagement*, *work-life balance*, dan *reward*) secara simultan terhadap kinerja SDM (U. Putri et al., 2025). Sebagian besar penelitian masih terfokus pada aspek finansial *reward*, sementara *reward* non-finansial seperti

pengakuan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja positif belum banyak diperhatikan padahal sangat memengaruhi engagement dan kinerja (Nurcahyo, 2021).

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengintegrasikan tiga variabel utama (*employee engagement*, *work-life balance*, dan *reward*) dalam satu model analisis, sehingga memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM. Serta memberikan pemahaman baru terkait bagaimana kombinasi *employee engagement*, *work-life balance*, dan *reward* dapat saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja SDM, bukan hanya secara parsial tetapi juga simultan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian mengenai pengaruh *employee engagement*, *work-life balance*, dan *reward* terhadap kinerja SDM menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement

Employee engagement merujuk pada keterlibatan psikologis karyawan dalam pekerjaan yaitu bagaimana mereka membawa aspek emosional, kognitif, dan fisik dirinya ke dalam peran kerja. Konsep engagement awalnya dikembangkan oleh Kahn (1990) yang menekankan tiga kondisi psikologis yang memungkinkan keterlibatan *meaningfulness* (makna), *safety* (keamanan), dan *availability* (tersedia secara psikologis). Engagement berimplikasi pada perilaku *extra-role*, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap organisasi.

Work-Life Balance

Work-life balance didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi/keluarga sehingga keduanya tidak saling mengganggu secara signifikan. Greenhaus & Beutell (1985) menggarisbawahi konflik peran (*role conflict*) sebagai sumber ketidakseimbangan waktu, tekanan peran, dan keterlibatan menjadi dimensi penting. Ketidakseimbangan berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kualitas kerja.

Reward

Reward mencakup penghargaan finansial (gaji, bonus, tunjangan) dan non-finansial (pengakuan, promosi, kesempatan pengembangan). Reward dipandang sebagai mekanisme insentif yang mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku karyawan sehingga berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Kajian sistematis terkini menekankan peran komponen *intrinsic* (pengakuan, kesempatan berkembang) selain kompensasi finansial.

H1: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

H3: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (*employee engagement*, *work-life balance*, dan *reward*) terhadap variabel dependen (kinerja SDM). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hipotesis dan mengukur data dengan instrumen berupa kuesioner terstruktur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada perusahaan kantor di Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun agar memiliki pengalaman cukup. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin yakni diperoleh sebanyak 100 responden melalui google form. Dan teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

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 angk r tabel. Adapun uji validitas dari setiap variabel penelitian akan dijelaskan berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas			
Variabel	Kode	(r hitung)	Keterangan
Kinerja SDM (Y)	Y1.1	0,376	Valid
	Y1.2	0,450	Valid
	Y1.3	0,602	Valid
	Y1.4	0,606	Valid
	Y1.5	0,315	Valid
	Y1.6	0,302	Valid
Employee Engagement (X1)	X1.1	0,550	Valid
	X1.2	0,506	Valid
	X1.3	0,282	Valid
	X1.4	0,620	Valid
	X1.5	0,465	Valid
Work-Life Balance (X2)	X2.1	0,599	Valid
	X2.2	0,586	Valid
	X2.3	0,549	Valid
	X2.4	0,529	Valid
	X2.5	0,646	Valid
	X2.6	0,553	Valid
Reward (X3)	X3.1	0,666	Valid
	X3.2	0,619	Valid
	X3.3	0,509	Valid
	X3.4	0,296	Valid
	X3.5	0,309	Valid
	X3.6	0,496	Valid
	X3.7	0,400	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	Kinerja SDM (Y)	0,729	Reliabel
2	Employee Engagement (X1)	0,777	Reliabel
3	Work-Life Balance (X2)	0,810	Reliabel
4	Reward (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* dan *reward* dan kinerja SDM, ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji statistik non parametrik Kolomogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Temuan uji normalitas pada tabel di bawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54310701
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.052
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas terlihat *nilai Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,062 dan nilai signifikan $0,324 > 0,05$. Jadi dapat dikatakan nilai residunya berdistribusi normal, sehingga analisis dapat dilakukan ke analisis selanjutnya yaitu analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Dalam regresi yang baik tidak boleh ada korelasi antar variabel. Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel berikut: tingkat kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Employee Engagement (X1)	.325	3.278
Work-Life Balance (X2)	.242	2.641
Reward (X3)	.241	3.002

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan adanya multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Karena nilai signifikansi *toleransi* seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterogenitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain, sehingga disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heterogenitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk menguji apakah terdapat masalah homoskedastisitas. Hasil pengujiannya seperti gambar di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.454	.536	.421	4.613	.007
Employee Engagement (X1)	.342	.125	.230	2.214	.335
Work-Life Balance (X2)	.234	.138	.242	2.274	.340
Reward (X3)	.224	.189	.243	2.301	.302

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement (X₁) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,335 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada Employee Engagement. Variabel Work-Life Balance (X₂) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,340 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Work-Life Balance. Variabel Reward (X₃) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,302 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Reward.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X₁, X₂) dan (X₃) serta variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut hasil pengujian analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji t (*uji t*)

Uji t menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan *Derajat Kebebasan* (df) = nk. Berdasarkan kriteria berikut.

- a. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.
 - 1) Jika nilai $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - 2) Apabila nilai $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - 1) Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - 2) Jika nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

Tabel 6. Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.654	0.452		.327	.679
Employee Engagement (X1)	.273	.238	.236	2.870	0.00
Work-Life Balance (X2)	.331	.162	.376	2.256	0.03
Reward (X3)	.322	.154	.297	3.021	0.00

a. Dependent Variable:

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS 2025

Tabel 5 menunjukkan Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. dengan nilai t-statistic sebesar 2.870 dan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$. Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dengan nilai t-statistic sebesar 2.256 dan p-valunilai sig sebesar $0.003 < 0.05$. Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM dengan nilai t-statistic sebesar 3.021 dan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$.

Uji Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel terikat untuk dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Koefisien determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.867	.552		34.5

a. Predictors: (Constant),

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai koefisien determinasi (R Persegi) dari 0.867 yang berarti 86,7%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa variabel employee engagement, work-life balance dan reward secara simultan mempengaruhi kinerja SDM Y. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

***Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Kinerja SDM**

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja SDM. *Employee engagement* adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa terikat secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya serta organisasi. Karyawan yang *engaged* memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*), dedikasi, dan energi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi akan menunjukkan keterikatan emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya. Mereka cenderung memiliki motivasi lebih, bekerja dengan penuh dedikasi, serta berusaha memberikan hasil terbaik. Hal ini berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan kata lain, *employee engagement* menjadi salah satu faktor utama yang mendorong kinerja SDM.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hutapea et al., 2025; Sakarit, 2021; Saptono et al., 2020; Syelvy & Siddiq, 2024) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja SDM.

***Work-Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja SDM**

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja SDM. *Work-life balance* adalah kondisi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, serta kebutuhan sosial. Dalam era kerja modern yang penuh tekanan dan tuntutan fleksibilitas, *work-life balance* menjadi faktor penting yang memengaruhi kesehatan fisik, mental, dan motivasi karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) memengaruhi kesehatan mental, kepuasan, serta motivasi karyawan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut, tingkat stres menurun, loyalitas meningkat, dan konsentrasi kerja lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan burnout yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Oleh karena itu, *work-life balance* merupakan variabel penting dalam menjaga konsistensi performa SDM.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ahdianita & Setyaningrum, 2024; Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022; Pebiyanti & Winarno, 2021; Sinuraya et al., 2025) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja SDM.

***Reward* Berpengaruh terhadap Kinerja SDM**

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja SDM. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi, prestasi, dan kinerjanya. *Reward* dapat bersifat finansial (gaji, bonus, insentif, tunjangan) maupun non-finansial (pengakuan, promosi jabatan, peluang pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang baik). Sistem *reward* yang tepat mampu mendorong motivasi, loyalitas, serta meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian *reward*, baik finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (pengakuan, promosi, pengembangan karir), berperan besar dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. *Reward* yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan meningkatkan kepuasan serta mendorong karyawan untuk mencapai target yang lebih tinggi. Dengan sistem penghargaan yang tepat, kinerja SDM dapat meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ferdinan et al., 2023; Fitri & Setyaningrum, 2024; Setyawan & Sadana, 2025; Wijayanto et al., 2022) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja SDM.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa employee engagement, work-life balance dan reward berpengaruh terhadap kinerja SDM. Ketiga faktor tersebut *employee engagement*, *work-life balance*, dan *reward* tidak berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dalam membentuk kinerja SDM. Engagement yang tinggi memperkuat dedikasi, *work-life balance* menjaga keberlanjutan motivasi, sementara *reward* menjadi pendorong tambahan untuk mencapai target organisasi. Kombinasi ketiganya menciptakan kondisi kerja yang ideal sehingga SDM dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat, dengan menyeimbangkan keterlibatan karyawan, keseimbangan kerja-hidup, serta sistem penghargaan yang adil dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdianita, F. C. N., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Work Engagement pada Karyawan Milenial di PT Heintech Dwikarya Swapraja. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 259–271. <https://doi.org/10.55324/jgi.v1i4.47>
- Ferdinan, B. A., Gunardi, L. G., & Reynal, I. (2023). Occupational Stress dan Religiosity: Peran Mediasi Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Millenial dan Generasi Z. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(2), 122–131. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i2.15751>
- Firmansyah, H. A., & Rochdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Leadership, Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Di Pt Pln Nusantara Power Up Gresik Widhi Ariestianti Rochdianingrum Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(2).
- Fitri, L. A. K., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 791–804. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3755>
- Hutapea, N. W., Sinurat, E. J., & Siregar, S. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dan Talent Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2318–2325. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.847>
- Irfan, A., Risnawati, Syahrul, A., & Jummaidah. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633–3649.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan*

Pendidikan, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>

- Nurcahyo, T. W. (2021). Reward, Perceived Organizational and Supervisor Support (Pos), Work Life Balance Sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Performance : Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 28(2), 14–27.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Putri, U., Anggraini, Zalukhu, R. S., & Candrasa, L. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Ptpn Iv Kebun Pabatu Kec. Dolok Merawan, Kab. Serdang Bedagai. *Edunomika*, 09(03), 1–16.
- Putri, Z. M., & 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>
- Sakarit, M. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Maya Sarikit *. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 82–91.
- Salim, F. L., Nawangsari, H. C. P., Ratyadewi, P. M. K., & Suryanata, S. (2025). Studi Meta Analisis Tentang Hubungan Work-Life Balance, Perceived Organization Support, & Coaching Terhadap Job Performance. *Jurnal Investasi*, 11(2), 77–95.
- 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>
- Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2>
- Setyawan, E. J., & Sadana, S. M. (2025). Analisis Employee Engagement Pada PT Xyz: Investigasi Peran Flexible Working Arrangement, Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, dan Job Satisfaction. *Jurnal Impresi Indonesia*, 4(5), 1819–1837. <https://doi.org/10.58344/jii.v4i5.6691>
- Sinuraya, Y. S., Sinurat, E., & Sihite, M. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Kepuasan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian CP Pasar Merah Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1928–1934. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.779>
- Syelvyy, S., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Multi Agro

Sarana. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 622–638.
<https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1962>

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>