

# BAB I

## PENDAHULUAN

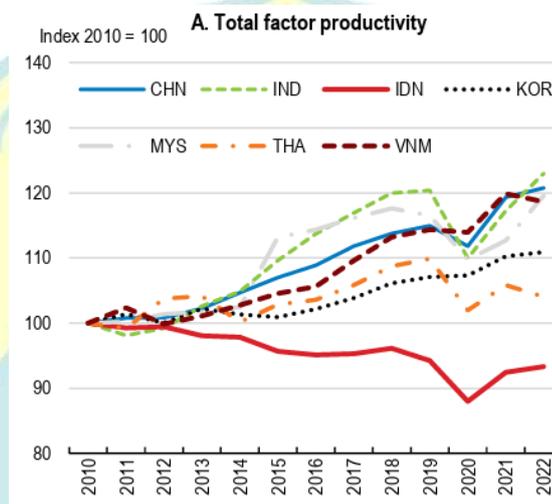
### 1.1 Latar Belakang

Dalam pelaksanaan suatu kegiatan perkantoran untuk mencapai sebuah tujuan akhir tidak dapat dipungkiri sangatlah dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Tak hanya itu, kualitas sumber daya manusia juga sangat memengaruhi tumbuh kembangnya sebuah perusahaan. Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang (Pahira & Rinaldy, 2023). Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efisien serta efektif akan memberikan *output* maksimal yang tentunya akan dapat terus mendukung pertumbuhan dari perusahaan itu sendiri.

Tidak dapat dipungkiri, lemahnya kualitas SDM di Indonesia merupakan salah satu masalah yang sangatlah melekat di masa kini. Akibatnya secara otomatis kualitas sumber daya manusia di dunia kerja pun juga ikut merosot. Hal ini dibuktikan dengan hasil kinerja karyawan Indonesia yang dapat dikatakan masih berada pada level yang rendah. Dalam sebuah artikel CNBC Indonesia (Nugroho, 2024) Staf Ahli Pengeluaran Negara Kemenkeu, Sudarto menyebutkan bahwa level produktivitas dari pekerja di Indonesia masih tergolong pada level yang rendah. Ia bahkan menambahkan bahwa level produktivitas pekerja di Indonesia masih tertinggal selama 28 tahun oleh Korea Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Indonesia dalam bidang produktivitas masih dapat terbilang rendah. Produktivitas merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan *output* secara efisien dan efektif. Artinya level produktivitas karyawan Indonesia yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dari seorang karyawan masih dianggap belum cukup efisien dan efektif. Pengerjaan tugas yang tidak efisien dan efektif akan berdampak terhadap hasil pekerjaan

yang nantinya akan dikeluarkan. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang tidak dilaksanakan secara efisien dan efektif akan berakibatkan pemborosan sumber daya serta biaya oleh karena itu hasil pekerjaan tidak akan maksimal dan perusahaan dapat mengalami kerugian.

*Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* (2024) merilis Survei Ekonomi Indonesia tahun 2024 yang meliputi indeks *Total Factor Productivity* (TFP) pada Gambar 1.1 berikut ini:



**Gambar 1.1 – Indeks Total Factor Productivity tahun 2010 – 2022**

Sumber: OECD (2024)

Menurut Rengganik & Dr.Sugiyono (2021) *Total Factor Productivity* adalah bobot rata-rata produktivitas dari semua input yang dimana bobot tersebut dimiliki oleh input yang merupakan porsi pada total biaya produksi. Menurut *Asian Productivity Organization (APO)* (2023) pengukuran input modal merupakan faktor kunci dalam menentukan TFP. TFP menjadi ukuran yang menunjukkan seberapa efisien dan efektif faktor produksi yang bekerja sama untuk menghasilkan *output* barang dan jasa. Indeks pada Gambar 1.1 menunjukkan bahwa TFP Indonesia sejak tahun 2010 hingga 2022 berada pada level yang rendah dibandingkan dengan negara lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat efisiensi dan efektifitas tenaga kerja di Indonesia masih dapat dikatakan pada tingkatan yang rendah. Oleh sebab itu, usaha untuk semakin meningkatkan level kinerja karyawan di Indonesia merupakan topik yang sangat penting untuk dibahas saat ini. Berdasarkan fakta-fakta di atas, Peneliti memutuskan untuk membahas fenomena ini dalam suatu

penelitian dalam usaha mencari faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Dalam usaha untuk memperdalam pembahasan mengenai kinerja karyawan, Peneliti melakukan sebuah penelitian yang dilakukan pada sebuah Yayasan. Tempat penelitian dilaksanakan pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan (YPPSDP). Berdasarkan Undang-undang No. 24 tahun 2004 terkait perubahan dari Undang-undang No.11 tahun 2001 mengenai Yayasan dijelaskan bahwa Yayasan adalah badan hukum yang kekayaannya dipisahkan dan diperuntukan untuk bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan. YPPSDP bergerak pada bidang sosial yang dimaksudkan untuk membantu Menteri Pertahanan dalam rangka mewujudkan Pertahanan Negara. Yayasan didirikan dengan tujuan yang jelas, dan bentuk awalnya adalah untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut seluruh komponen Yayasan perlu untuk menjalankan peran dari masing-masing bagian. Salah satu bagian paling penting dari suatu Yayasan adalah karyawannya. Peran seorang karyawan dalam suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik serta sesuai dengan standar agar tujuan dari suatu perusahaan/organisasi dapat tercapai.

Menurut Sawitri (2024) “Kinerja karyawan adalah keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.” Kewajiban serta tanggung jawab ini mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang berupa target dan jadwal untuk menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, untuk memperkuat landasan penelitian ini, Peneliti telah melaksanakan sebuah survei pra-riset yang dilakukan melalui media *google form* yang akan mencakup pertanyaan mengenai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Survei ini dijawab oleh 20 karyawan Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan (YPPSDP) dengan hasil pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1 - Hasil Pra-riset 1 (Kondisi Kinerja Karyawan di YPPSDP)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Ragu-ragu</b>	<b>Tidak</b>
Saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	75% (15)	10% (2)	15% (3)
Saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	70% (14)	20% (4)	10% (2)

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2025)

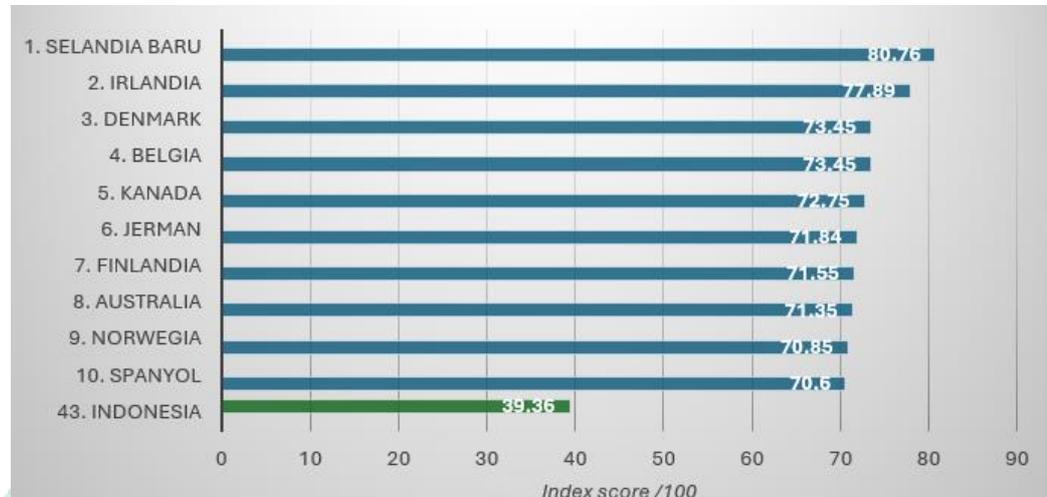
Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel 1.1, ditunjukkan bahwa mayoritas dari responden masih merasakan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan dalam jadwal yang ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa level kinerja karyawan di YPPSDP masih dapat ditingkatkan agar lebih baik kedepannya. Oleh sebab itu, penelitian ini ditujukan untuk menjawab pertanyaan tentang faktor apa saja yang dapat membantu dalam memberi pengaruh positif terhadap performa/kinerja seorang karyawan.

Menjalankan sesuatu secara berlebihan dapat menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dari seorang karyawan. Hal ini disebut sebagai *work-life balance*. Ketika seorang karyawan dapat mengimbangi waktu yang digunakan untuk bekerja dan mengisi waktu untuk kehidupan pribadinya, karyawan dapat memisahkan kehidupan dengan pekerjaannya sehingga waktu yang digunakan ketika bekerja hanya terfokuskan terhadap pekerjaan. Dengan begitu *output* pekerjaan yang dihasilkan dapat menjadi lebih maksimal. Begitu pula sebaliknya, ketika waktu bekerja telah selesai, waktu untuk kegiatan pribadi tidak dicampuri dengan urusan pekerjaan. Dengan begitu karyawan dapat beristirahat maupun melakukan kegiatan lainnya dengan tenang.

*Work-life balance* menjadi salah satu topik hangat yang kerap muncul dikalangan pekerja serta perusahaan. SEEK yang merupakan induk perusahaan dari aplikasi pencarian kerja dan pengembangan karir yang paling terkenal di Asia, JobStreet dan JobsDB, bersama dengan *Boston Consulting Group* (BCG), dan aliansi global dari situs web rekrutmen JobStreet dan JobsDB, yang dikelola oleh SEEK dan JobsDB, The Network menyatakan hasil studi yang melibatkan 97.324 orang di Indonesia, Filipina, Malaysia, Singapura, Hong Kong, dan Thailand. pada tahun 2023 bertajuk "Apa yang Diharapkan Pekerja Diketahui Oleh Perusahaan: Membuka Pintu Masa Depan Rekrutmen". Dikutip dari artikel Media Indonesia oleh Pangemanan (2023) dinyatakan bahwa dari hasil studi yang telah dilaksanakan, sebanyak 43% orang yang disurvei di Indonesia mengatakan bahwa prioritas utama ketika mereka memilih pekerjaan adalah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan hidup mereka (*work-life balance*).

Hal ini menandakan bahwa banyak pekerja di Indonesia merasakan pentingnya *work-life balance*.

Berdasarkan studi global oleh Remote (2024) ditemukan indeks skor *work-life balance* di berbagai negara yang terdapat pada Gambar 1.2 berikut ini:



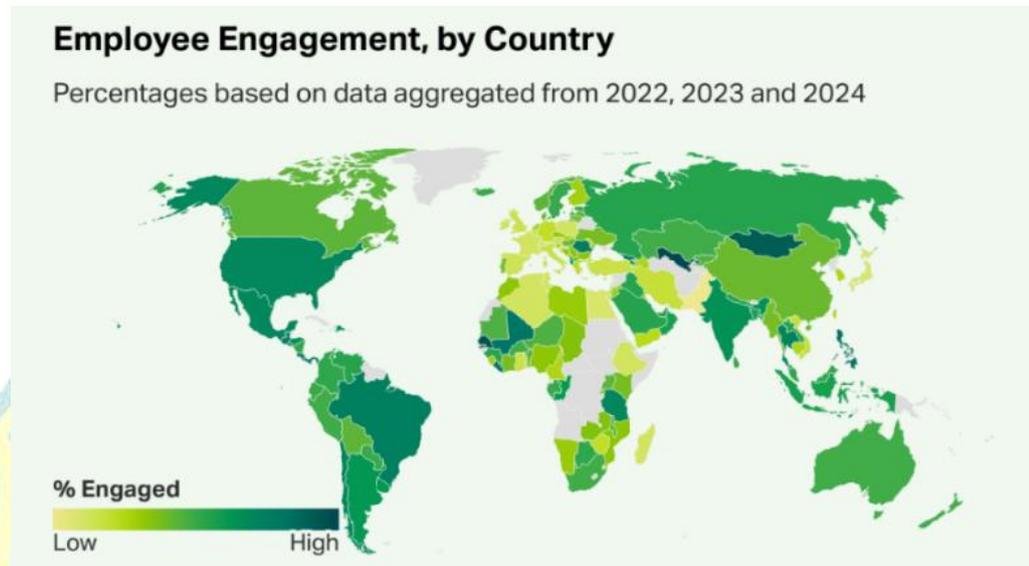
**Gambar 1.2 - Indeks *Work-life Balance* tahun 2024**

Sumber: Remote (2024). Data Disederhanakan oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan indeks pada Gambar 1.2 terdapat sepuluh negara yang memiliki indeks skor tertinggi. Selandia Baru memiliki skor tertinggi sebesar 80.76, artinya Selandia Baru memiliki tingkat *work-life balance* yang terbaik di antara negara lainnya. Dibandingkan dengan negara lainnya, Indonesia berada pada urutan ke 43 dengan indeks skor sebesar 39.36. Dari hasil studi global ini terlihat bahwa level *work-life balance* di Indonesia masih dapat dikatakan pada tingkatan yang cukup rendah. *Work-life balance* merupakan hal yang begitu krusial untuk disoroti oleh karyawan dan perusahaan. Karyawan yang bekerja terlalu banyak dapat mengalami *burnout*. *Burnout* adalah keadaan di mana seseorang merasakan kelelahan mental dan fisik yang diakibatkan oleh aktivitas ataupun pekerjaan yang dilaksanakan secara terus menerus. *Burnout* berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja seseorang.

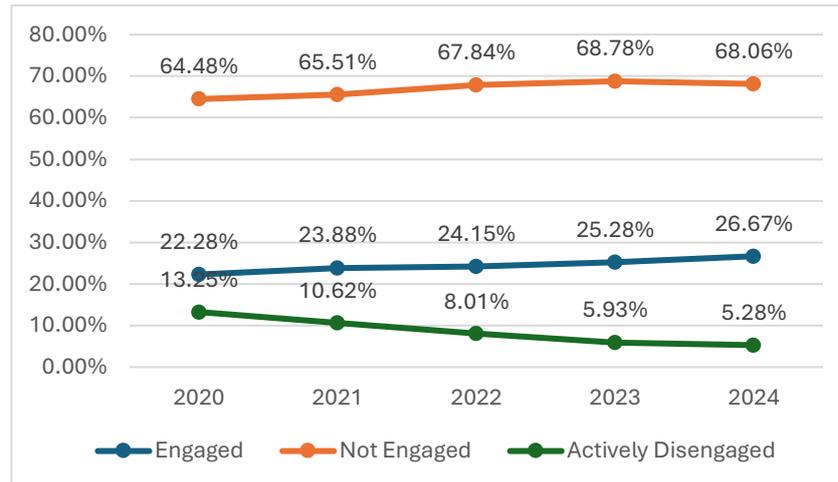
Rasa keterlibatan atau keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan ataupun organisasinya adalah salah satu hal yang sangatlah penting untuk dimiliki. Karyawan yang merasa memiliki keterlibatan atau keterikatan terhadap perusahaan akan mencerminkannya melalui perilakunya terhadap pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki keterlibatan terhadap

perusahaannya akan menjalankan tugas mereka dengan sepenuh hatinya, selain itu karyawan yang merasa terlibat juga akan menampilkan tingkat semangat, dedikasi serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Dengan begitu hasil atau *output* yang nantinya akan diberikan oleh karyawan akan lebih maksimal. Utoyo et al. (2024) menjelaskan bahwa adanya pengakuan dedikasi seorang pekerja membuatnya lebih nyaman dalam bekerja.



**Gambar 1.3 - Persentase Employee Engagement Indonesia pada Daerah Hijau**  
Sumber: Gallup (2025)

Selain *work-life balance*, topik mengenai inisiatif karyawan juga kerap muncul dalam masalah perkantoran modern saat ini. Inisiatif merupakan sikap kita untuk mengekspresikan pemikiran, perkataan dan tindakan secara bijaksana untuk mendapatkan hasil terbaik (Idris et al., 2023). Karyawan yang inisiatif merupakan salah satu ciri khas dari seorang karyawan yang merasa terlibat atau *engaged* pada suatu perusahaan. Keterlibatan terhadap perusahaan ini disebut sebagai *employee engagement*. Berdasarkan Gambar 1.3 mengenai persentase *employee engagement* di berbagai negara, dapat terlihat Indonesia termasuk dalam daerah yang berwarna hijau yang dimana mengindikasikan bahwa tingkat *employee engagement* di Indonesia dinilai cukup baik. Namun, jika dilihat lebih seksama melalui survei indikator global *employee engagement* yang dirilis oleh Gallup (2024) muncul indeks pada Gambar 1.4 berikut ini:



**Gambar 1.4 - Indeks Employee Engagement di Indonesia tahun 2020 – 2024**

Sumber: Gallup (2025). Data Diolah oleh Peneliti (2025)

Menurut Gallup (2004) dalam Saputra (2024), terdapat tiga tingkatan dari *employee engagement* yaitu *engaged*, *not engaged* dan *actively disengaged*. Karyawan yang berada pada tingkat *engaged* memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Mereka bersedia untuk menggunakan kekuatan serta bakat mereka dalam bekerja setiap harinya, senantiasa bekerja dengan semangat, dan selalu mencari cara baru untuk meningkatkan perkembangan dari suatu perusahaan. Di sisi lain, karyawan yang berada pada tingkat *not engaged* hanya fokus terhadap tugas daripada mencapai tujuan tugas tersebut dan cenderung menunggu perintah dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan karyawan yang berada pada tingkat *actively disengaged* terus menerus menunjukkan perlawanan terhadap segala aspek dan hanya melihat hal-hal yang buruk pada berbagai kesempatan di setiap harinya.

Indeks pada Gambar 1.4 menunjukkan bahwa karyawan *engaged* di Indonesia setiap tahunnya terus meningkat. Di mulai pada tahun 2020 yang mana berada pada angka 22.28% hingga tahun 2024 yang berada pada angka 26.67%. Hal tersebut tentunya menunjukkan peningkatan yang positif terhadap keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Namun, di sisi lain tidak dapat dipungkiri angka tertinggi di setiap tahunnya diisi oleh kategori *not engaged*. Sebanyak lebih dari 60% setiap tahunnya karyawan Indonesia berada pada tingkatan *not engaged* atau tidak terlibat. Karyawan *not engaged* cenderung tidak memiliki sifat inisiatif dalam menjalankan tugasnya. Persentase survei ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Indonesia masih kurang terlibat dan kurang inisiatif terhadap pekerjaannya. Hal ini patut disayangkan, karena karyawan yang memiliki sifat inisiatif dan sering melibatkan dirinya dapat membawa perubahan positif terhadap kemajuan perusahaan. Menurut Gallup Consulting (2025) mengukur dan mengelola keterlibatan dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang terlibat memiliki kesejahteraan yang lebih tinggi, retensi yang lebih baik, tingkat absensi yang lebih rendah, dan produktivitas yang lebih tinggi.

Sejalan dengan hal tersebut, meningkatkan kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam buku oleh Kamillaeni Jamillah, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti dan Ana Mufidah (2023) dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu *work-life balance*, efikasi diri dan *employee engagement*. Di sisi lain, Muhammad Nasir Ruki (2024) dalam bukunya menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sarana prasarana, kompensasi dan budaya kerja. Enam faktor yang telah dijabarkan berasal dari buku yang telah diterbitkan sehingga aspek-aspek tersebut memiliki dasar teoritis yang kuat sebagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan/organisasi.

Oleh sebab itu, berdasarkan penjelasan di atas untuk memperdalam dasar penelitian ini, Peneliti melakukan sebuah pra-riset yang dijawab oleh 20 responden dari karyawan YPPSDP. Pra-riset ini dimaksudkan untuk mencari tahu jika ada kemungkinan bahwa suatu faktor tertentu dapat memengaruhi kinerja karyawan di Yayasan. Hasil pra-riset mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di YPPSDP terdapat pada Tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2 – Hasil Pra-riset 2 (Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan)**

No.	Faktor	Pernyataan	Ya	Ragu-ragu	Tidak
1	<i>Work-life Balance</i>	Seringkali ketika saya belum puas dengan hasil pekerjaan, saya akan memperbaikinya di luar jam kerja	75% (15)	10% (2)	15% (3)
2	Efikasi Diri	Pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi memberatkan bagi saya	10% (2)	30% (6)	60% (12)
3	<i>Employee Engagement</i>	Saya cenderung jarang berperan serta dalam mengutarakan ide di tempat kerja	80% (16)	5% (1)	15% (3)

No.	Faktor	Pernyataan	Ya	Ragu-ragu	Tidak
4	Sarana Prasarana	Sarana prasarana di kantor masih kurang memadai	10% (2)	15% (3)	75% (15)
5	Kompensasi	Saya merasa kompensasi yang diberikan oleh kantor tidak memenuhi kebutuhan saya	10% (2)	15% (3)	75% (15)
6	Budaya Kerja	Pihak manajemen perusahaan tidak pernah menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan	5% (1)	10% (2)	85% (17)

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel 1.2 ditemukan hasil yang cukup menarik di mana faktor *work-life balance* dan *employee engagement* memiliki tingkat responden yang menjawab “Ya” pada pernyataan yang diberikan tertinggi dibandingkan faktor lainnya. Pada variabel faktor *work-life balance*, mayoritas dari responden yang menjawab memberi jawaban bahwa mereka seringkali memperbaiki pekerjaan yang mereka rasa belum puas di luar jam kerja mereka. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden masih belum mempraktikkan *work-life balance* yang baik, di mana jika waktu kerja telah selesai, maka sebaiknya pekerjaan ditinggalkan dan diperbaiki keesokan harinya sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Terdapat kemungkinan bahwa dengan mencampuri waktu pribadi dengan melakukan perbaikan pekerjaan di luar jam kerja, karyawan menjadi merasa kelelahan di keesokan harinya, yang otomatis membuat kinerja karyawan di hari berikutnya menjadi kurang maksimal.

Pernyataan tersebut selaras dengan temuan studi yang telah dilaksanakan sebelumnya dari Arfandi & Kasran (2023) tentang efek *work-life balance* atas kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang mampu menerapkan keseimbangan kehidupan kerja mereka merasa bahagia serta termotivasi untuk menuntaskan beban kerja dari perusahaan. Selain itu Azaria Maharani & Purwo Saputro (2023) juga menemukan hasil penelitian bahwa diterapkannya *work-life balance* akan memberi efek rasa nyaman terhadap karyawan yang berakibat kepada meningkatnya kinerja karyawan. Selanjutnya Hong & Susanto (2023) menjelaskan bahwa karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih produktif dan berkomitmen terhadap bisnis. Oleh karena itu, dalam usaha

untuk terus mengoptimalkan kinerja karyawan, *work-life balance* mampu menjadi faktor yang harus diperhatikan kedepannya.

Selain itu, ditemukan juga hasil bahwa mayoritas responden masih belum menunjukkan level *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil pra-riset pada Tabel 1.2 di mana mayoritas responden menjawab bahwa mereka cenderung jarang berperan serta dalam menyampaikan ide di tempat kerja mereka. Karyawan yang pasif cenderung memberikan usaha yang minimal hingga secukupnya saja terhadap pekerjaannya dan hal ini tentunya tidak akan cukup untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan di kantor untuk mencapai tingkat yang maksimal. Oleh karena itu, terdapat kemungkinan bahwa keadaan karyawan yang pasif di suatu perusahaan memiliki hubungan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah.

Pernyataan tersebut disokong dengan temuan studi yang telah dilaksanakan sebelumnya oleh Nordianto & Irbayuni (2024) tentang efek *employee engagement* atas kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan mereka cenderung memberikan usaha terbaik, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi. Selain itu, Himawaty (2022) menjelaskan hasil dari penelitiannya bahwa sikap yang menunjukkan keterlibatan karyawan, seperti dedikasi, kemauan yang kuat, dan kebanggaan, dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Ini dibuktikan dengan beban pekerjaann yang mampu dituntaskan dengan baik, mencapai tingkat pencapaian yang optimal, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya, Indirasari & Mardiana (2022) menemukan bahwa Seorang karyawan yang sangat *engaged* dengan perusahaan dan pekerjaannya akan tiba ke tempat kerja secara teratur, terdapat pula *sense of belonging* terhadap perusahaan, memiliki motivasi, dan tingkat kinerja individu yang tinggi. Berlandaskan dengan temuan studi yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat kemungkinan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang menarik untuk dibahas pada penelitian ini.

Dengan mempertimbangkan hal-hal yang telah dijelaskan. Peneliti tertarik untuk menyampaikan judul skripsi yaitu “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan.”

## 1.2 Pertanyaan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, terdapat pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab antara lain adalah:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan?
3. Apakah *work-life balance* dan *employee engagement* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menanggapi pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan, antara lain adalah:

1. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan.
2. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan.
3. Menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan.

## 1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berlandaskan latar belakang dari masalah yang telah dipaparkan di atas, manfaat dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan agar mampu menjadi sebuah rujukan keilmuan, rujukan referensi serta informasi tentang topik yang berkaitan dengan kinerja karyawan di suatu instansi

## 2. Manfaat Praktis

### a. Manfaat bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini mampu menjadi acuan bagi perusahaan terutama pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources* (HR) dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

### b. Manfaat bagi karyawan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan acuan bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerja melalui keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

### c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan serta masukan bagi peneliti lain dalam pembahasan topik yang berkaitan dengan *work-life balance*, *employee engagement* serta kinerja karyawan.

## 1.5 Kebaharuan Penelitian

Banyak penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Untuk membandingkan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya ditemukan perbedaan-perbedaan yang menjadi kebaruan penelitian seperti:

Putri & Purnamasari (2021), telah melaksanakan penelitian serupa dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah.” Yang membedakan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang Peneliti lakukan terletak pada subjek penelitian. Penelitian oleh Putri & Purnamasari dilaksanakan di suatu Perseroan Terbatas (PT) sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada sebuah Yayasan. Hal ini memicu pertanyaan jika bentuk perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian akan

memengaruhi hasil penelitian atau tidak. Selain itu metode penelitian dalam penelitian ini menerapkan teknik sampling berupa teknik sampling jenuh, Artinya, seluruh populasi dijadikan sampel. Sedangkan penelitian yang Peneliti lakukan mengaplikasikan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*, sehingga sampel akan dipilih secara acak tanpa memperhatikan jenjang dari populasi.

Selain itu, penelitian Indraswara et al. (2024) berjudul “*The Effect of Employee Engagement and Work-life Balance to Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable in Lavalette Hospital Malang*” memiliki perbedaan dimana pada penelitian ini terdapat variabel mediasi berupa *job satisfaction* atau kepuasan kerja, sedangkan penelitian saat ini secara langsung menyelidiki efek dari *work-life balance* serta *employee engagement* atas kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Sawitri (2024) berjudul “*The Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance*” memiliki perbedaan dimana terdapat variabel independen tambahan berupa *training* atau pelatihan dan terdapat pula variabel dependen tambahan berupa *job satisfaction* atau kepuasan kerja, sedangkan penelitian saat ini menguji variabel independen yaitu *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Selain itu penelitian oleh Sawitri menggunakan metodologi kualitatif deskriptif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metodologi kuantitatif deksriptif.