

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN PT NEWLIFE HEALTHCARE INTERNASIONAL

Kurniyasih¹, Kurniawan Prambudi Utomo², Devy Sofyanty³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika

Email: kurniyasih137@gmail.com¹, kurniawan.kpu@bsi.ac.id², devy.dyy@bsi.ac.id³

ABSTRAK

Keterlibatan kerja merupakan kondisi positif yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan penghayatan karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Newlife Healthcare International. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 200 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Sebaliknya, motivasi kerja dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,794 menunjukkan bahwa 79,4% variasi keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Work-Life Balance, Keterlibatan Kerja.

ABSTRACT

Work engagement is a positive condition reflected in employees' enthusiasm, dedication, and absorption toward their work. A high level of work engagement can enhance productivity and support the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the influence of work environment, work motivation, and work-life balance on work engagement at PT Newlife Healthcare International. This research employed a quantitative method with an associative approach. The sample consisted of 200 respondents selected using a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 23. The results indicate that the work environment does not have a significant effect on work engagement. In contrast, work motivation and work-life balance have a positive and significant effect on work engagement. Simultaneously, the three variables have a positive and significant effect on work engagement. The coefficient of determination (R^2) value of 0.794 indicates that 79.4% of the variation in work engagement can be explained by these variables.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work-Life Balance, Work Engagement

Article history

Received: -

Reviewed: -

Published: -

Plagiarism

checker: -

Copyright:

author

Publish by:

musytari



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license.

PENDAHULUAN

Sektor pembuatan alat kesehatan tumbuh pesat mengikuti tingginya kebutuhan publik akan layanan medis yang bermutu. Pelaku industri di sektor ini berkewajiban menciptakan produk yang aman, berkualitas tinggi, serta patuh pada regulasi kesehatan. Efisiensi dan efektivitas produksi menjadi kunci untuk menjawab permintaan pasar, di mana kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusianya.

Berbasis di kawasan peruntukan industri Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, Jakarta Utara, PT Newlife Healthcare International merupakan produsen alat kesehatan dengan dukungan kurang lebih 600 tenaga kerja profesional. PT Newlife Healthcare International memproduksi berbagai alat kesehatan seperti blood pressure cuff (BPC), infus, heel protector, wedges, Deep Vein Thrombosis (DVT) dan lainnya. Produk-produk tersebut membutuhkan proses produksi yang teliti dan sesuai dengan standar kualitas yang ketat karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesehatan pengguna.

Karyawan bukan cuma berperan sebagai pelaksana tugas, melainkan juga sebagai penentu kualitas hasil produksi. Maka dari itu, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dari para pegawai sangat krusial bagi perusahaan. Karyawan dengan engagement tinggi umumnya menunjukkan sikap lebih optimal, bertanggung jawab, kolaboratif, serta memiliki kepedulian terhadap kualitas hasil pekerjaan mereka. Namun, dalam praktiknya tingkat keterlibatan kerja karyawan belum sampai taraf optimal. Masih ditemukan karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang rendah, kurang memiliki inisiatif, dan hanya berfokus pada tugas utama tanpa adanya partisipasi lebih dalam mendukung pekerjaan tim maupun perusahaan.

Pekerjaan di industri manufaktur yang memiliki karakteristik repetitif, target produksi yang menantang, serta batasan waktu yang ketat dapat berakibat pada kesehatan fisik serta mental karyawan. Berdasarkan observasi dan temuan di lapangan, sempat terjadi beberapa insiden krusial, di antaranya peningkatan komplain terkait produk cacat (*defect*) serta terjadinya penundaan jadwal ekspor. Ironisnya, penundaan pengiriman skala internasional tersebut berakar dari kelalaian kecil yang bersifat administratif, seperti karyawan yang lupa memasukkan lembar tata cara pemakaian ke dalam kemasan produk. Kesalahan administratif yang berulang menunjukkan adanya penurunan perhatian, ketelitian, dan fokus karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut merupakan salah satu indikator rendahnya keterlibatan kerja, khususnya pada dimensi *absorption* yang menggambarkan tingkat konsentrasi individu dalam bekerja. Fenomena ini membuktikan bahwa fluktuasi pada tingkat keterlibatan kerja bukan sekadar masalah psikologis karyawan semata, melainkan ancaman langsung terhadap standar kualitas produksi, kelancaran distribusi, dan reputasi perusahaan.

Penurunan tingkat keterlibatan kerja dapat terjadi akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, di mana faktor fisik maupun nonfisik memengaruhi kenyamanan operasional karyawan secara langsung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang suportif secara langsung menstimulasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya (Rahmatunnisa et al., 2025). Faktor lain yang sama pentingnya dalam membentuk keterlibatan operasional karyawan adalah motivasi kerja. Temuan pada riset (Goel & Rashmi, 2023) motivasi kerja teridentifikasi sebagai salah satu determinan utama yang memberikan dampak langsung terhadap intensitas keterlibatan staf di lingkungan kerja.

Di samping faktor-faktor sebelumnya, terwujudnya *work-life balance* juga menjadi elemen penting yang memengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan. Kesenjangan dalam *work-life balance* dapat memicu kelelahan kerja (*burnout*), stres, dan menurunnya keterlibatan kerja karyawan, terutama ketika karyawan menghadapi beban kerja tinggi yang menyita waktu pribadi. Hasil studi yang dipublikasi oleh (Widyawati et al., 2021) mengonfirmasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memiliki keterkaitan yang erat terhadap seberapa besar keterlibatan seorang individu dalam

pekerjaannya.

Penelitian oleh (Engidaw, 2021) mengonfirmasi bahwa tinggi rendahnya keterlibatan kerja seorang individu sangat bergantung pada motivasi kerja yang dimilikinya. Kajian terdahulu dari (Firnanda & Wijayati, 2021) memaparkan bahwa lingkungan kerja mampu mendorong keterlibatan kerja. Selanjutnya, penelitian oleh (Wulandar, 2024) memperlihatkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan tingkat keterlibatan kerja pada individu yang bekerja. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih menguji variabel secara terpisah dan belum banyak penelitian yang menggabungkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance* secara terpadu terhadap keterlibatan kerja, khususnya pada perusahaan manufaktur alat kesehatan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu PT Newlife Healthcare International sebagai perusahaan manufaktur alat kesehatan yang memiliki tuntutan kualitas dan ketelitian tinggi karena produk yang dihasilkan berkaitan langsung dengan keselamatan pengguna. Selain itu, penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance* secara simultan terhadap keterlibatan kerja. Merujuk pada uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance* terhadap keterlibatan kerja pada PT Newlife Healthcare International.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap keterlibatan kerja, pengaruh *work-life balance* terhadap keterlibatan kerja, serta pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Newlife Healthcare International. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel independen yang paling dominan dalam memengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, *work-life balance*, dan keterlibatan kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi kerja, serta pengelolaan *work-life balance* yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Keterlibatan Kerja

Berdasarkan definisi yang tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah *engagement* diartikan sebagai keterlibatan. Dalam konteks psikologi kerja, keterlibatan kerja menggambarkan kondisi psikologis yang positif pada individu terhadap pekerjaannya. Kondisi ini tercermin dari adanya semangat, dedikasi, serta fokus penuh dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Dalam penelitian ini, istilah keterlibatan kerja digunakan untuk merujuk pada konsep *work engagement*, menurut (Sari et al., 2024) yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Secara lebih spesifik keterlibatan kerja merupakan kondisi positif dan penuh makna dalam bekerja, yang muncul dari adanya fokus pikiran dan perasaan terhadap pekerjaan. Sejalan dengan itu, (Christensen Hughes & Rog, 2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan keterikatan emosional dan intelektual yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya, organisasi, atasan, maupun rekan kerja, yang mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik bahkan melebihi tuntutan pekerjaan (*discretionary effort*).

Lebih lanjut, (Wakum & Budiono, 2024) menjelaskan keterikatan kerja terbagi atas tiga aspek penting, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Aspek *vigor* mencerminkan tingkat energi yang besar, daya tahan mental yang kuat, serta kegigihan individu dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai tantangan. Aspek *dedication* menunjukkan adanya komitmen dan keterlibatan yang mendalam terhadap pekerjaan,

yang tercermin melalui rasa antusias, kebanggaan, serta keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan tujuan yang berarti. Adapun *absorption* menggambarkan keadaan ketika seseorang terlibat secara aktif dalam setiap tugasnya, memiliki konsentrasi yang penuh, merasa larut dalam aktivitas kerja, dan sering kali tidak menyadari berjalannya waktu karena fokus yang begitu besar pada tugas yang sedang dikerjakan.

Menurut (Wulandar, 2024), keterlibatan kerja merupakan kondisi dimana karyawan terlibat secara penuh dalam peran pekerjaannya. penelitian ini menggunakan beberapa riset terdahulu yang mengkaji konsep *employee engagement* sebagai acuan yang relevan. Secara teoretis, Schaufeli dan Bakker menjelaskan bahwa istilah *employee engagement* dan *work engagement* sering digunakan secara bergantian (*interchangeably*) dalam literatur psikologi organisasi karena keduanya mengukur konstruk psikologis yang serupa. Perbedaan utama keduanya terletak pada ruang lingkup keterikatannya, di mana *employee engagement* lebih menekankan hubungan karyawan dengan organisasi secara keseluruhan, sedangkan *work engagement* berfokus pada hubungan karyawan dengan pekerjaan atau tugas yang dijalankannya.

Oleh karena itu, temuan-temuan dalam study sebelumnya terkait faktor-faktor yang mendorong maupun dampak dari *employee engagement* tetap dapat dijadikan landasan teoritis dan empiris yang relevan dalam penelitian mengenai *work engagement*.

2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan pandangan (Putri et al., 2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu proses kerja yang diidentifikasi dengan adanya interaksi antar karyawan yang berlangsung dalam pola tertentu. (Junengsih et al., 2022) mendefinisikan lingkungan kerja mencakup keseluruhan perangkat, material, metode operasional, serta pengaturan kerja yang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya, (Sari et al., 2024) menyatakan lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi dan unsur yang berada di sekitar karyawan serta berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan pendapat tersebut, lingkungan kerja dikonseptualkan sebagai segala kondisi di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang memiliki pengaruh terhadap kenyamanan, keamanan, serta efektivitas kinerjanya.

Sedarmayanti 2011 dalam (Gunawan et al., 2022), lingkungan di tempat kerja dapat dipisahkan menjadi dua jenis yang berbeda, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan manifestasi dari kondisi riil di tempat kerja yang sifatnya kasatmata dan bersinggungan langsung dengan pekerja. Lingkungan ini meliputi berbagai aspek seperti efektivitas pencahayaan, regulasi suhu, pemeliharaan kebersihan, serta dukungan fasilitas kerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik dapat dimaknai sebagai atmosfer psikologis serta dinamika relasi sosial yang tercipta di antara para anggota organisasi di tempat kerja. Aspek ini mencakup interaksi antara pimpinan dan karyawan, kerja sama antarpegawai, pola komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, serta iklim kerja yang dirasakan secara keseluruhan.

Sedarmayanti (2011) dalam (Sari et al., 2024), menjabarkan beberapa indikator untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu:

1. Pencahayaan → tingkat penerangan yang memadai dalam bekerja
2. Suhu udara → kondisi temperatur yang nyaman
3. Keamanan kerja → rasa aman dalam melakukan pekerjaan
4. Hubungan kerja → interaksi antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja
5. Fasilitas dan peralatan kerja → ketersediaan fasilitas dan peralatan yang mendukung

pekerjaan karyawan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai stimulus dari dalam diri seseorang yang memacunya untuk menuntaskan segala kewajiban secara optimal demi merealisasikan target perusahaan (Syahara et al., 2026).

Selain itu, motivasi kerja juga dipahami sebagai dorongan internal yang menjadi dasar munculnya perilaku kerja serta berperan dalam menentukan arah dan tujuan tindakan karyawan (Kartikaa & Hedi, 2026).

Motivasi intrinsik merupakan bentuk dorongan dari dalam diri karyawan, seperti rasa senang, minat, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang bersumber dari faktor luar, contohnya sistem kompensasi, apresiasi, serta pengakuan formal dari pihak organisasi (Faaiz et al., 2025).

Dimensi atau indikator motivasi kerja menurut (Faaiz et al., 2025):

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai stimulus yang lahir dari internal diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan karena adanya rasa senang, kepuasan, tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai standar kerja yang optimal.

b. Motivasi Ekstrinsik

Adapun motivasi ekstrinsik merujuk pada dorongan yang muncul akibat faktor eksternal, contohnya kompensasi, promosi jabatan, dan pengakuan yang diberikan oleh pihak organisasi.

4. Work-Life Balance

Konsep *work-life balance* merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan personal agar keduanya dapat berjalan secara harmonis (Widyawati et al., 2021). Konsep *work-life balance* berpatokat pada keterampilan individu dalam mendistribusikan atensi dan tanggung jawab secara proporsional, sehingga berbagai peran, baik di lingkungan kantor maupun kehidupan pribadi, dapat dijalankan secara selaras tanpa mengabaikan kepentingan salah satunya (Rahmatunnisa et al., 2025).

Lebih jauh lagi, interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terbatas pada potensi konflik, tetapi juga mencakup dimensi *enrichment* (pengayaan), di mana keterlibatan dalam satu peran memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan peran yang lain. Selaras dengan pendapat tersebut, (Aprilia, 2025) juga mengemukakan bahwa keterkaitan antara pekerjaan dan kehidupan personal dapat bersifat dua arah, yaitu negatif (konflik) dan positif (peningkatan).

Dengan demikian, dalam riset ini, memandang *work-life balance* sebagai interaksi antara peran pekerjaan dan kehidupan personal yang mencakup aspek gangguan (*interference*) dan peningkatan (*enrichment*), sehingga keseimbangan tidak semata-mata dilihat dari tidak adanya konflik, tetapi juga oleh adanya kontribusi positif antara kedua peran tersebut.

(Chaniago & Rahmawati, 2024) merumuskan *work life balance* menjadi empat dimensi, yaitu:

a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Mencerminkan tingkat pengaruh tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan personal seseorang, seperti berkurangnya waktu bersama keluarga atau munculnya kelelahan akibat pekerjaan.

b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Menggambarkan tingkat pengaruh kehidupan pribadi memberikan gangguan pekerjaan, seperti adanya masalah pribadi yang memengaruhi konsentrasi atau kinerja.

c. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

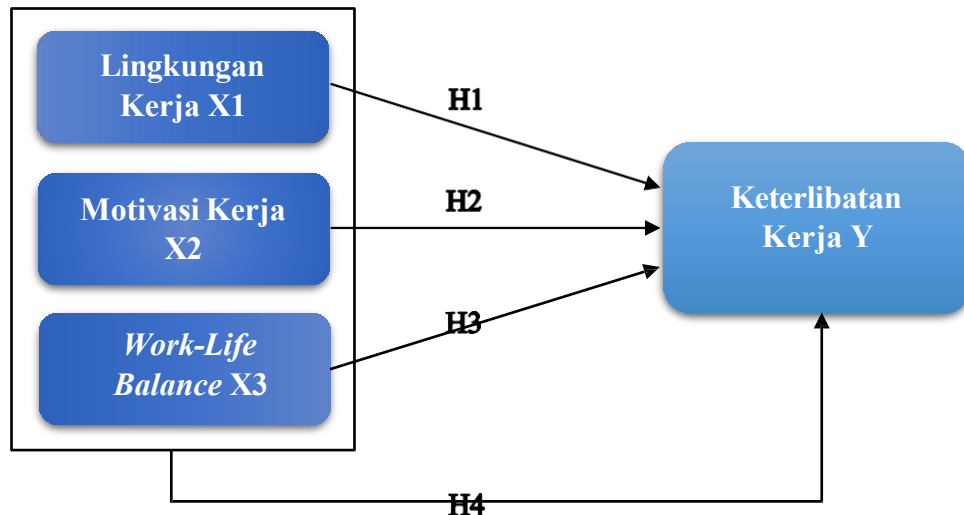
Menjelaskan tingkat pengaruh positif pekerjaan memberikan terhadap kehidupan pribadi, seperti peningkatan kualitas hidup atau manfaat pengalaman kerja.

d. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Menceminkan tingkat kontribusi positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, seperti dukungan keluarga yang meningkatkan semangat dan kinerja kerja.

5. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir berfungsi sebagai fondasi konstruksi pemikiran dalam suatu penelitian yang disusun berdasarkan hasil sintesis dari teori, fakta empiris, observasi, serta kajian pustaka yang relevan. Kerangka ini berfungsi sebagai landasan dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, sehingga dapat membantu peneliti dalam menjawab permasalahan penelitian secara sistematis (Syahputri et al., 2023).



Sumber: (Dokumen Pribadi, 2026)

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance* terhadap keterlibatan kerja karyawan pada PT Newlife Healthcare International. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 600 karyawan. Dalam menentukan subjek penelitian, digunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*, yang memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih sebagai responden (Muin A., 2023). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5% (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan, kebutuhan sampel sebesar 240 responden, namun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 200 responden dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, tenaga, serta kelancaran proses pengumpulan data di lapangan. Meskipun demikian, jumlah sampel tersebut dinilai telah memenuhi persyaratan penelitian kuantitatif dan mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Newlife Healthcare International sebagai responden penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, *work-life balance*, dan keterlibatan kerja. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk *Sangat Tidak Setuju (STS)*, skor 2 untuk *Tidak Setuju (TS)*, skor 3 untuk *Netral (N)*, skor 4 untuk *Setuju (S)*, dan skor 5 untuk *Sangat Setuju (SS)*.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (*uji t*), uji simultan (*uji F*), serta uji koefisien

determinasi (R^2) untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap keterlibatan kerja.

HASIL

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, *work-life balance*, dan keterlibatan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,138), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Hasih
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,842	0,6	Reliable
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,905	0,6	Reliable
3.	Work-Life Balance (X3)	0,805	0,6	Reliable
4.	Keterlibatan Kerja (Y)	0,959	0,6	Reliable

Sumber: (Hasil olah data, 2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,842, motivasi kerja 0,905, *work-life balance* 0,805, dan keterlibatan kerja 0,959. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N Normal Parameters ^{a,b}	Mean	200,000000
	Std. Deviation	2,05320756
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,042
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: (Hasil olah data, 2026)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,738	,997		12,772	,000
Lingkungan Kerja	,030	,022	,045	1,383	,168
Motivasi Kerja	,650	,026	,848	24,733	,000
Work Life Balance	,101	,034	,103	3,008	,003

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja
Sumber: (Hasil olah data, 2026)

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$Y = 12,738 + 0,030X_1 + 0,650X_2 + 0,101X_3$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,738 mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja akan bernilai 12,738 apabila variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance* dianggap konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,030 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan keterlibatan kerja sebesar 0,030 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,650 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan keterlibatan kerja sebesar 0,650 satuan. Sementara itu, koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,101 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work-life balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan keterlibatan kerja sebesar 0,101 satuan. Dari ketiga variabel independen, motivasi kerja memiliki koefisien regresi terbesar sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi keterlibatan kerja karyawan.

Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,738	,997		12,772	,000
Lingkungan Kerja	,030	,022	,045	1,383	,168
Motivasi Kerja	,650	,026	,848	24,733	,000
Work Life Balance	,101	,034	,103	3,008	,003

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja
Sumber: (Hasil olah data, 2026)

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,168 > 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian, H₁ ditolak. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05

sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Oleh karena itu, H_2 diterima. Selanjutnya, variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian, H_3 diterima.

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3229,863	3	1076,621	251,536	,000 ^b
Residual	838,917	196	4,280		
Total	4068,780	199			

a. *Dependent Variable: Keterlibatan Kerja*

b. *Predictors: (Constant), Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

Sumber: (Hasil olah data, 2026)

Berdasarkan hasil ujia f, diperoleh nilai F hitung sebesar 251,536 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian, H_4 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,794	,791	2,069

a. *Predictors: (Constant), Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

Sumber: (Hasil olah data, 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted *R Square* sebesar 0,791. Hal ini menunjukkan bahwa 79,1% variasi keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance*. Sementara itu, sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel (X1) Lingkungan Kerja menghasilkan nilai t-hitung sebesar 1,383 dan signifikansi sebesar 0,168. Karena nilai t-hitung lebih rendah dibandingkan t-tabel ($1,383 < 1,972$) dan nilai signifikansi melampaui 0,05 ($0,168 > 0,05$), maka hipotesis pertama (H_1) tidak dapat diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara individual variabel Lingkungan Kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan di PT. Newlife Healthcare International. Berdasarkan temuan empiris dalam penelitian ini, dapat dikemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi determinan utama dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja yang kondusif berpotensi memberikan kenyamanan operasional, keterlibatan kerja karyawan pada PT. Newlife Healthcare International terbukti lebih didominasi oleh pendorong lain, khususnya motivasi kerja dan *work-life balance*. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang berasumsi bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan kerja tidak

memperoleh dukungan data (not supported), sehingga hipotesis tersebut ditolak.

Ada berbagai alasan mengapa lingkungan kerja hanya memiliki pengaruh minimal terhadap keterlibatan kerja. Pertama, sebagian besar responden merupakan karyawan pada bagian produksi seperti Printing, Cutting, Heel Protector, Wedges, Infus, BP Cuff, dan DVT yang telah terbiasa bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang relatif sama setiap hari. Karena keadaan tersebut, lingkungan kerja dianggap sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari dan tidak memiliki dampak langsung pada keterlibatan kerja.

Kedua, menurut responden, sebagian besar karyawan telah bekerja di perusahaan selama sekitar enam bulan hingga satu tahun. Selama periode ini, karyawan umumnya lebih fokus pada pencapaian tujuan kerja, menghasilkan pendapatan, mempertahankan pekerjaan mereka, dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja lebih dipengaruhi oleh motivasi pribadi dan keinginan untuk mencapai tujuan kerja daripada oleh lingkungan kerja yang dirasakan.

Ketiga, berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas responden memberikan tanggapan netral terhadap indikator-indikator lingkungan kerja, yang meliputi aspek pencahayaan, suhu udara, fasilitas kerja, dan hubungan interpersonal. Data tersebut mengindikasikan bahwa responden mempersepsikan kondisi lingkungan kerja saat ini sebagai prasarana yang memadai dan belum ditemukan kendala yang signifikan.

Keempat, sebagian besar karyawan produksi bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Selama pekerjaan memberikan penghasilan yang stabil, mereka tetap bekerja dengan baik meskipun kondisi lingkungan kerja tidak menjadi faktor utama yang meningkatkan keterlibatan kerja.

Kelima, pekerjaan dilakukan berdasarkan SOP yang jelas dan target produksi tertentu. Karyawan tetap harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar perusahaan, sehingga tingkat keterlibatan kerja tidak banyak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja.

Temuan dalam riset ini menunjukkan perbandingan yang bertentangan dengan studi yang dilakukan oleh (Rahmatunnisa et al., 2025) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian (Junengsih et al., 2022) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja. Perbedaan ini secara teoritis dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik responden, industri, budaya perusahaan, dan kondisi kerja spesifik dari masing-masing perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 24,733 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel ($24,733 > 1,972$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) memperlihatkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Oleh karena itu, hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap keterlibatan kerja karyawan PT New Life Healthcare International.

Dapat ditarik pemahaman dari hasil tersebut bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja mereka. Karyawan yang memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik, mencapai target, memperoleh penghargaan, serta mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya akan lebih bersemangat, berdedikasi, dan fokus dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini senada dengan temuan (Engidaw, 2021) dan (Junengsih et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dukungan empiris ini diperkuat oleh studi pada sektor publik di North Wollo Zone yang menyimpulkan bahwa motivasi merupakan prediktor krusial dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Dengan demikian, konsistensi hasil penelitian ini menegaskan bahwa dorongan motivasional memegang peranan vital dalam mendorong keterlibatan kerja.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan evaluasi statistik secara parsial melalui (uji-t) variabel work-life balance (X3) mencatat perolehan nilai t sebesar 3,008 dengan probabilitas signifikansi 0,003. Nilai ini memenuhi kriteria kelayakan, dimana t hitung lebih besar dari nilai distribusi t ($3,008 > 1,972$) dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), Hipotesis 3 (H3) dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT. Newlife Healthcare International.

Hasil ini menunjukkan bahwa work-life balance yang sehat mempunyai peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Individu yang menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang harmonis cenderung menunjukkan stabilitas psikologis yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan tingkat energi optimal yang memungkinkan partisipasi aktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, meningkatkan kesadaran akan work-life balance yang sehat memiliki efek linier yang signifikan dalam memperkuat keterlibatan karyawan.

Hasil riset ini senada dengan temuan (Wulandar, 2024) dan (Rahmatunnisa et al., 2025) yang juga menyimpulkan bahwa work-life balance dan semua dimensinya mempunyai dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Temuan yang konsisten ini menegaskan bahwa kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan peran profesional dan pribadi mereka merupakan indikator penting dari komitmen yang kuat di tempat kerja. Dengan demikian, terbukti secara empiris bahwa keseimbangan kerja-hidup adalah faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan keterlibatan karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji-F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 251,536 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai F-hitung jauh melampaui nilai F-tabel ($251,536 > 2,65$) dan tingkat signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Work-Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan pada PT Newlife Healthcare International. Temuan ini mengonfirmasi bahwa ketiga variabel tersebut merupakan determinan kolektif yang mampu memengaruhi keterlibatan kerja secara efektif dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor, bukan hanya satu faktor. Ditemukan bahwa secara keseluruhan, keterlibatan kerja karyawan meningkat ketika motivasi kerja yang tinggi, keseimbangan kehidupan kerja yang optimal, dan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi digabungkan.

Hasil penelitian ini senada dengan temuan (Rahmatunnisa et al., 2025) dan (Junengsih et al., 2022) yang menyatakan bahwa integrasi antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Konsistensi temuan ini mengukuhkan proposisi teoretis bahwa variabel-variabel tersebut merupakan determinan kolektif yang esensial dalam membentuk keterikatan emosional dan perilaku proaktif karyawan. Dengan demikian, penguatan keterlibatan kerja memerlukan pendekatan komprehensif yang menyinkronkan ketiga faktor tersebut dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia.

5. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, teridentifikasi adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Keterlibatan Kerja karyawan pada PT Newlife Healthcare International. Analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif tetapi

tidak signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.

Hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,791. Yang artinya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life Balance menjelaskan 79,1% varians dalam keterlibatan karyawan di PT Newlife Healthcare International. Meskipun lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu mempertahankan dan mengoptimalkan kondisi kerja yang kondusif guna mendukung terciptanya keterlibatan kerja yang lebih optimal.

6. Keterbatasan

Dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang penting dicermati sebagai bahan pertimbangan dalam menafsirkan hasil riset, yaitu sebagai berikut:

- Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Work-Life Balance, dalam menjelaskan Keterlibatan Kerja. Sementara itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi keterlibatan kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan perceived organizational support yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
- Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, di mana validitas jawaban sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, serta kejujuran subjektif masing-masing responden, sehingga terdapat potensi disparitas antara hasil data dengan kondisi faktual di lapangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Newlife Healthcare International. Sebaliknya, motivasi kerja dan work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 79,1% variasi keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi keterlibatan kerja karyawan PT Newlife Healthcare International.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan upaya peningkatan keterlibatan kerja melalui penguatan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan, apresiasi atas kinerja, serta penyediaan kesempatan pengembangan karier yang jelas. Selain itu, perusahaan perlu mendukung terciptanya work-life balance yang baik melalui pengelolaan beban kerja, pengaturan jam kerja yang proporsional, dan pemberian waktu istirahat yang memadai. Meskipun lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif.

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan keterlibatan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi keterlibatan kerja, memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, R. (2025). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORK-LIFE BALANCE DAN WORKPLACE WELL-BEING TERHADAP TURNOVER INTENTION DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM* (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Imanuel di Kota Bandar Lampung). UIN Raden Intan Lampung.
- Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2021). *INSTALASI RAWAT INAP RSUD LANGSA* Institut Kesehatan Helvetia , Medan *Analysis Of Determining Factors Of Work Satisfaction For The Nurses In The Inpatient Installation Of Rsud Langsa*. 6(1), 23-37. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35329/jkesmas.v6i1>
- Astuti, I. D., Partina, A., & Amallia, B. A. (2025). *Pengaruh Work Life Balance dan Job Demands Terhadap Work Engagement yang Dimediasi Job Satisfaction (Studi pada Anggota Biro Logistik Polda DIY)*. 6(2), 119-136.
- Chaniago, P. A., & Rahmawati, S. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Pada Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Kementerian Keuangan Ri*. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 961-975. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17192>
- Christensen Hughes, J., & Rog, E. (2018). *Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743-757.
- Engidaw, A. E. (2021). *The effect of motivation on employee engagement in public sectors : in the case of North Wollo zone*. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 1-15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Faaiz, M., Dewanata, P., & Veno, A. (2025). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN*. 14(September), 4599-4613. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1855>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). *Pengaruh perceived organizational support, self efficacy, dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan pt. pesona arnos beton*. 9, 1076-1091.
- Gafur, A. P., Dayana, M., Karim, R. A., Parbong, E., & Dayanti, C. (2025). *Rashid : Journal of Economic Studi Literatur : Faktor-Faktor Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 1(2), 120-130. <https://doi.org/https://doi.org/10.65065/kjcdwd68>
- Goel, N., & Rashmi, K. (2023). *Impact of motivation on employee engagement: A literature review*. 26(3), 537-547. <https://doi.org/10.47974/JSMS-1045>
- Gunawan, R., Senen, S. H., Tarmedy, E., & Indonesia, U. P. (2022). *Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur di Cimahi*. 4(1).
- Hutagaol, K. (2025). *Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss*. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15-28.
- Junengsih, Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan BBC ETS*. 5, 2112-2120.
- Kartikaa, R. Q., & Hedi, A. (2026). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Keterlibatan Kerja pada Guru SMA*. *Psikologi Dan Konseling*, 1(3), 72-78. <https://jurnal.pustakabangsaindonesia.com/index.php/jpk%0AISSN>
- Meidyntania, V. P., Frianto, A., & Surabaya, U. N. (2022). *Pengaruh work environment dan perceived organizational support terhadap employee engagement*. 12, 32-42.
- Muin.A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In Literasi Nusantara Abadi.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal books Tangerang Selatan.
- Pristiwiana, O. (2021). *The Effect of Work Environment on Work Engagement with Self Efficacy As Moderator Variable at Hotel Pelangi Malang Employees*. 2, 364-378. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7337>

- Putri, L., Nugraheni, K. S., & Hadi, G. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. UNGARAN SARI GARMENT.
- Rahmatunnisa, Endratno, H., Widhiandono, H., & Randikaparsa, I. (2025). *The Influence of Work Environment , Work-Life Balance , and Perceived Organizational Support on Employee Engagement at Java Heritage Hotel Purwokerto*. 5(4), 3099-3116.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=kZVpEQAAQBAJ>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sari, S. N., Safitri, A., Wulandari, A. R., Sinaga, V. L., & Mulyani, N. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , *Work Engagement* Dan *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pengajar. 1333-1339. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03>.
- Syahara, N., Haribowo, R., & Mulawarman, U. (2026). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PT . ABADI RAYA. 3(4), 1746-1753.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Wakum, G. O., & Budiono. (2024). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) melalui job sastisfaction pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi*. 14, 115-128.
- Widyawati, W., Manggabarani, A., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, *Work life balance*, Kesempatan Berkembang terhadap *Employee Engagement* Gen Y PT “X.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1421-1434. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>
- Wulandar, R. W. (2024). Pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada mahasiswa yang bekerja. 05(01), 53-64. <https://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia Research>