

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai melalui Employee Engagement pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali

Wahidah^{1*}, Imaduddin Murdifi², Aditya Halim Perdana Kusuma Putra³

Email korespondensi : idhayusuf98@gmail.com

Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muslim Makassar^{1*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai melalui Employee Engagement pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan organisasi pelayanan publik untuk menjaga kinerja pegawai secara berkelanjutan di tengah tekanan layanan, tuntutan ketepatan administrasi, dan kebutuhan pegawai untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 43 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sensus. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement, serta Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Employee Engagement juga terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien indirect effect sebesar 0,326, t-statistic 2,590, dan p-value 0,010. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berkontribusi langsung terhadap kinerja, tetapi juga membangun keterikatan pegawai yang menjadi mekanisme psikologis penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

Kata kunci: Work-Life Balance; Employee Engagement; Kinerja Pegawai; BPJS Kesehatan; SEM-PLS

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance on employee performance through Employee Engagement at BPJS Kesehatan Polewali Branch Office. The research is motivated by the need for public service organizations to maintain sustainable employee performance amid service pressure, administrative accuracy demands, and employees' need to balance work and personal life. This study employed a quantitative survey approach. The population consisted of 43 employees, all of whom were selected as respondents using a census technique. Primary data were collected using questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS. The results show that Work-Life Balance has a positive and significant effect on employee performance, Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Engagement, and Employee Engagement has a positive and significant effect on employee performance. Employee Engagement also significantly mediates the effect of Work-Life Balance on employee performance, with an indirect effect coefficient of 0.326, a t-statistic of 2.590, and a p-value of 0.010. These findings confirm that work-life balance not only directly contributes to performance but also strengthens employee engagement as an important psychological mechanism for improving work quality, quantity, timeliness, and responsibility.

Keywords: Work-Life Balance; Employee Engagement; Employee Performance; BPJS Kesehatan; SEM-PLS



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset vital yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin kompleks. Dalam organisasi modern, pegawai bukan hanya pelaksana instruksi, tetapi juga sumber pengetahuan, keterampilan, pelayanan, dan pembentukan nilai organisasi. Seluruh proses pencapaian tujuan organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan pelayanan, penyelesaian masalah, hingga evaluasi kinerja, sangat bergantung pada kualitas pegawai yang menjalankannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat hanya diarahkan pada pemenuhan kebutuhan administratif, tetapi harus menyentuh aspek psikologis dan kesejahteraan pegawai yang menentukan keberlanjutan kinerja (Amelia & Agustin, 2022; Khaeruman, 2021; Pahira & Rinaldy, 2023).

Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, memenuhi target, menjaga kualitas layanan, dan mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pelayanan publik, kinerja pegawai memiliki konsekuensi yang lebih luas dibandingkan organisasi komersial karena berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat. Pegawai yang mampu menunjukkan kinerja tinggi akan membantu organisasi memberikan layanan yang cepat, akurat, dan manusiawi. Sebaliknya, penurunan kinerja pegawai dapat memengaruhi kualitas layanan, kepuasan peserta, dan kepercayaan publik terhadap organisasi (Jamal, 2024; Lumintang, 2025; Mangkunegara, 2014).

BPJS Kesehatan sebagai lembaga penyelenggara jaminan kesehatan nasional memiliki peran strategis dalam mendukung pelayanan kesehatan masyarakat. Pada level kantor cabang, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam melayani peserta, mengelola administrasi, menyelesaikan keluhan, dan menjaga ketepatan proses layanan. Kondisi ini menempatkan pegawai BPJS Kesehatan pada situasi kerja yang menuntut ketelitian, kesabaran, komunikasi yang baik, dan konsistensi pelayanan. Karena itu, isu kinerja pegawai BPJS Kesehatan tidak dapat dilepaskan dari kondisi kerja yang mereka alami sehari-hari, termasuk keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan.

Salah satu faktor yang diduga berperan penting terhadap kinerja pegawai adalah Work-Life Balance. Work-Life Balance menggambarkan kondisi ketika pegawai mampu membagi waktu, energi, dan keterlibatan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, sosial, kesehatan, dan aktivitas di luar pekerjaan. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan jumlah waktu yang dimiliki pegawai, tetapi juga menyangkut kualitas keterlibatan dan kepuasan pegawai dalam menjalankan peran kerja dan peran pribadi. Ketika Work-Life Balance tercapai, pegawai cenderung memiliki energi psikologis yang lebih baik, stres kerja yang lebih terkendali, serta kemampuan menjaga konsentrasi kerja secara berkelanjutan (Masdupi & Fitria, 2025; Safitri, 2022; Susanto, 2022).

Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menciptakan tekanan psikologis yang berdampak pada kualitas kerja. Beban pekerjaan yang tinggi, tuntutan pelayanan yang berulang, serta keterbatasan ruang pemulihan setelah bekerja dapat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan, kehilangan fokus, dan penurunan motivasi. Pada organisasi pelayanan publik, kondisi tersebut berisiko menurunkan kualitas interaksi pegawai dengan masyarakat. Oleh karena itu, Work-Life Balance perlu dipahami sebagai faktor strategis dalam pengelolaan kinerja, bukan sekadar isu kenyamanan individu (Bella, 2025; Setyawan, 2023; Waworuntu et al., 2022).

Selain Work-Life Balance, Employee Engagement menjadi faktor penting yang menjelaskan mengapa pegawai dapat mempertahankan kinerja tinggi. Employee Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan. Pegawai yang engaged memiliki energi

kerja yang lebih tinggi, merasa pekerjaan bermakna, serta memiliki kesediaan memberikan usaha terbaik untuk organisasi. Dengan demikian, Employee Engagement tidak hanya menunjukkan kepuasan pegawai, tetapi juga keterikatan aktif yang mendorong pegawai untuk berkontribusi melampaui pemenuhan tugas minimum (Irfan, 2024; Mindandi, 2021; Pratiwi, 2023).

Dalam konteks BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali, hasil observasi awal menunjukkan bahwa pegawai memaknai Work-Life Balance sebagai kemampuan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Pegawai yang berada pada garis depan pelayanan sering menghadapi tekanan kerja karena harus menangani peserta, menyelesaikan pekerjaan administratif, dan tetap menjaga profesionalitas dalam situasi yang tidak selalu mudah. Pegawai juga memandang Work-Life Balance sebagai ruang untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, memberi kesempatan istirahat, serta membantu mereka tetap fokus, sabar, dan profesional dalam pelayanan.

Data kinerja Kantor Cabang Polewali periode 2021-2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja mengalami fluktuasi pada awal periode, kemudian meningkat pada dua tahun berikutnya. Nilai kinerja tercatat 3,65 pada tahun 2021, menurun menjadi 3,45 pada tahun 2022, meningkat menjadi 4,60 pada tahun 2023, dan mencapai 5,30 pada tahun 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja kantor cabang tidak sepenuhnya stabil, meskipun dalam dua tahun terakhir menunjukkan perbaikan. Karena itu, fokus penelitian ini bukan hanya melihat apakah kinerja dapat ditingkatkan, melainkan bagaimana kinerja yang telah membaik dapat dijaga secara berkelanjutan melalui Work-Life Balance dan Employee Engagement.

Tabel 1 Kinerja Kantor Cabang Polewali

Tahun	Nilai Kinerja
2021	3,65
2022	3,45
2023	4,60
2024	5,30

Sumber: Data BPJS Kesehatan, 2026

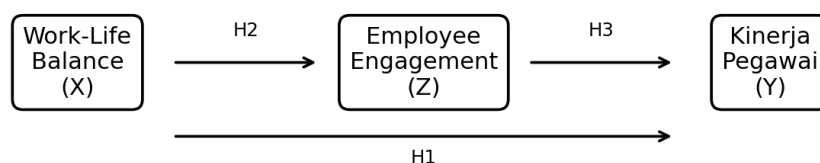
Penelitian mengenai Work-Life Balance, Employee Engagement, dan kinerja telah banyak dilakukan, tetapi masih terdapat ruang kajian pada konteks organisasi pelayanan publik yang memiliki tekanan kerja langsung kepada masyarakat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan tersebut tidak selalu sama pada setiap konteks organisasi. Pada organisasi yang menuntut pelayanan intensif, keterikatan pegawai dapat menjadi faktor penjas penting karena pegawai tidak hanya membutuhkan keseimbangan hidup, tetapi juga rasa memiliki, semangat, dan makna terhadap pekerjaan.

Penelitian ini menempatkan Employee Engagement sebagai variabel mediasi antara Work-Life Balance dan kinerja pegawai. Posisi tersebut didasarkan pada argumentasi bahwa Work-Life Balance yang baik dapat menciptakan kondisi psikologis yang lebih sehat, dan kondisi tersebut mendorong pegawai menjadi lebih engaged terhadap pekerjaan. Pegawai yang engaged kemudian lebih mampu menunjukkan kinerja yang baik melalui ketekunan, kualitas kerja, produktivitas, dan tanggung jawab. Dengan demikian, Employee Engagement dipahami sebagai jembatan yang mengubah pengalaman keseimbangan kerja-kehidupan menjadi perilaku kerja yang lebih produktif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai, pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement, pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja pegawai, serta peran Employee Engagement sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada organisasi pelayanan publik yang membutuhkan strategi peningkatan kinerja berbasis keseimbangan kerja-kehidupan dan keterikatan pegawai.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun berdasarkan hubungan antara Work-Life Balance, Employee Engagement, dan kinerja pegawai. Work-Life Balance diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung. Employee Engagement diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana keseimbangan kerja-kehidupan dapat membentuk keterikatan pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai diposisikan sebagai variabel dependen yang mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja pegawai.



H4: Work-Life Balance -> Employee Engagement -> Kinerja Pegawai

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai

Work-Life Balance berkaitan dengan kemampuan pegawai mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Pegawai yang memiliki keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil dalam bekerja. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih fokus, mengurangi risiko kelelahan, dan menjaga kualitas pekerjaan. Dalam konteks BPJS Kesehatan, Work-Life Balance menjadi penting karena pegawai harus menghadapi tuntutan pelayanan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Bella, 2025; Irfan, 2024; Setyawan, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut: H1: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement

Work-Life Balance yang baik dapat meningkatkan Employee Engagement karena pegawai merasa organisasi memberikan ruang bagi mereka untuk menjalankan kehidupan pribadi tanpa mengabaikan pekerjaan. Ketika pegawai merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pegawai cenderung lebih menghargai pekerjaannya, memiliki energi yang lebih baik, dan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi. Dalam kondisi tersebut, pegawai lebih mudah membangun hubungan positif dengan pekerjaan dan organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap Employee Engagement (Mindandi, 2021; Septiani, 2023; Supriatna, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut: H2: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement.

Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja pegawai

Employee Engagement mencerminkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption. Pegawai yang memiliki engagement tinggi akan menunjukkan energi kerja yang kuat, antusiasme, kebanggaan, dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini mendorong pegawai untuk mempertahankan kualitas kerja, memenuhi target, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik, engagement menjadi faktor penting karena kualitas pelayanan tidak hanya bergantung pada prosedur, tetapi juga pada keterlibatan psikologis pegawai saat memberikan layanan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Irfan, 2024; Pratiwi, 2023; Verdiansyah et al., 2025). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut: H3: Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peran Employee Engagement sebagai variabel mediasi

Work-Life Balance dapat memengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi pengaruh tersebut juga dapat bekerja melalui Employee Engagement. Pegawai yang merasakan keseimbangan hidup kerja cenderung memiliki energi dan kenyamanan psikologis yang lebih baik. Kondisi ini meningkatkan semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan. Selanjutnya, keterikatan pegawai tersebut mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, Employee Engagement menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana Work-Life Balance diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang lebih produktif. Penelitian Bella (2025), Mindandi (2021), dan Witriyani (2022) menunjukkan bahwa Employee Engagement dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut: H4: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Employee Engagement.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara empiris melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Desain asosiatif kausal dipilih karena penelitian tidak hanya mendeskripsikan variabel, tetapi juga menguji pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai, pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement, pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh tidak langsung Work-Life Balance terhadap kinerja melalui Employee Engagement.

Penelitian dilaksanakan pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali pada periode Maret sampai April 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian, seluruh pegawai dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi populasi internal kantor cabang secara utuh, meskipun generalisasi hasil penelitian tetap dibatasi pada konteks organisasi yang diteliti.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data pendukung. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Data pendukung diperoleh melalui observasi awal, wawancara terbatas, dan dokumentasi internal yang berkaitan dengan gambaran organisasi serta capaian kinerja. Penggunaan beberapa sumber data dilakukan untuk memperkuat pemahaman terhadap fenomena penelitian, terutama mengenai makna Work-Life Balance bagi pegawai dalam konteks pelayanan BPJS Kesehatan.

Variabel Work-Life Balance diukur melalui dimensi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Variabel Employee Engagement diukur melalui dimensi vigor, dedication, dan absorption. Variabel kinerja pegawai diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Pemilihan dimensi tersebut disesuaikan dengan landasan teori dan operasionalisasi variabel yang digunakan dalam tesis, sehingga instrumen penelitian tetap mempertahankan karakter konseptual dari penelitian sumber.

Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS. SEM-PLS dipilih karena sesuai untuk menguji model prediktif dengan jumlah sampel relatif kecil, tidak mensyaratkan distribusi normal multivariat secara ketat, dan mampu menguji hubungan langsung maupun tidak langsung dalam satu model. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran melalui convergent validity, discriminant validity, Cronbach's alpha, composite reliability, dan AVE, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural melalui R-square, model fit, path coefficient, dan specific indirect effect dengan prosedur bootstrapping (Hair et al., 2021; Jogiyanto & Abdillah, 2015).

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator Utama
Work-Life Balance	Keseimbangan waktu	Kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; ketersediaan waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi; kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan waktu pribadi.
Work-Life Balance	Keseimbangan keterlibatan	Keterlibatan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; kemampuan memberi perhatian pada pekerjaan dan keluarga; partisipasi dalam kegiatan sosial atau keluarga.
Work-Life Balance	Keseimbangan kepuasan	Kepuasan terhadap peran kerja dan kehidupan pribadi; tidak merasa pekerjaan mengurangi kebahagiaan pribadi; merasa nyaman dengan keseimbangan saat ini.
Employee Engagement	Vigor	Energi kerja tinggi; semangat menghadapi tekanan; ketahanan mental; kegigihan dalam bekerja.
Employee Engagement	Dedication	Kesediaan berkontribusi; rasa bermakna; inspirasi untuk berkembang; kebanggaan terhadap pekerjaan.
Employee Engagement	Absorption	Kenyamanan dalam bekerja; menikmati pekerjaan; fokus; konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan tugas.
Kinerja Pegawai	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab	Ketelitian kerja, pencapaian target, penyelesaian tugas tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan organisasi, dan tanggung jawab atas pekerjaan.

Sumber: Diolah dari instrumen penelitian, 2026

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali. Karakteristik responden menggambarkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, berada pada rentang usia produktif 31-40 tahun, berpendidikan S1, dan memiliki masa kerja kurang dari lima tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa

responden merupakan pegawai yang relatif berada dalam fase produktif dan aktif menjalankan peran kerja, sehingga relevan untuk menilai hubungan antara Work-Life Balance, Employee Engagement, dan kinerja pegawai.

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	14	32,56%
Jenis kelamin	Perempuan	29	67,44%
Usia	20-30 tahun	11	25,58%
Usia	31-40 tahun	20	46,51%
Usia	41-50 tahun	12	27,91%
Pendidikan	D3	7	16,28%
Pendidikan	S1	29	67,44%
Pendidikan	S2	7	16,28%
Masa kerja	< 5 tahun	29	67,44%
Masa kerja	5-10 tahun	5	11,63%
Masa kerja	10-15 tahun	9	20,93%

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel. Secara umum, seluruh variabel berada pada kategori baik. Work-Life Balance memiliki rata-rata 4,12 yang menunjukkan bahwa pegawai menilai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi relatif baik. Employee Engagement memiliki rata-rata 4,13, sehingga pegawai cenderung memiliki semangat, dedikasi, dan penghayatan kerja yang baik. Kinerja pegawai memiliki rata-rata 4,14 yang menunjukkan bahwa pegawai menilai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja berada pada kondisi baik. Meskipun demikian, beberapa dimensi masih menunjukkan ruang perbaikan, terutama keseimbangan kepuasan pada Work-Life Balance dan vigor pada Employee Engagement.

Tabel 4 Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Dimensi	Mean	Interpretasi
Work-Life Balance	Keseimbangan waktu	4,19	Baik
Work-Life Balance	Keseimbangan keterlibatan	4,11	Baik
Work-Life Balance	Keseimbangan kepuasan	4,05	Baik
Work-Life Balance	Rata-rata variabel	4,12	Baik
Employee Engagement	Vigor	4,02	Baik
Employee Engagement	Dedication	4,14	Baik
Employee Engagement	Absorption	4,17	Baik
Employee Engagement	Rata-rata variabel	4,13	Baik
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	4,16	Baik
Kinerja Pegawai	Kuantitas kerja	4,11	Baik
Kinerja Pegawai	Ketepatan waktu	4,14	Baik

Variabel	Dimensi	Mean	Interpretasi
Kinerja Pegawai	Tanggung jawab	4,14	Baik
Kinerja Pegawai	Rata-rata variabel	4,14	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Pada variabel Work-Life Balance, dimensi keseimbangan waktu memperoleh mean tertinggi sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai relatif mampu menjaga pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, dimensi keseimbangan kepuasan memiliki mean terendah sebesar 4,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa walaupun pegawai secara umum mampu membagi waktu, kepuasan terhadap keseimbangan tersebut masih perlu diperkuat. Organisasi perlu memperhatikan aspek kualitas pemulihan pegawai setelah bekerja, bukan hanya aspek ketercukupan waktu secara kuantitatif.

Pada variabel Employee Engagement, dimensi absorption memperoleh mean tertinggi sebesar 4,17, yang menunjukkan bahwa pegawai cenderung mampu menikmati pekerjaan dan fokus ketika bekerja. Sebaliknya, dimensi vigor memiliki mean terendah sebesar 4,02. Kondisi ini menunjukkan bahwa energi dan ketahanan pegawai dalam menghadapi tekanan kerja masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian. Pada variabel kinerja pegawai, dimensi kualitas kerja memperoleh mean tertinggi sebesar 4,16, sedangkan kuantitas kerja memperoleh mean 4,11. Artinya, pegawai menilai kualitas kerja relatif baik, tetapi beban pelayanan dan pencapaian jumlah target tetap perlu dikelola agar tidak menurunkan konsistensi kinerja.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan telah mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara valid dan reliabel. Pengujian validitas konvergen dilakukan melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai outer loading berada di atas 0,70 dan nilai AVE berada di atas 0,50. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Work-Life Balance, Employee Engagement, dan kinerja pegawai memiliki outer loading di atas standar minimum, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 5 Hasil Convergent Validity

Variabel	Dimensi	Outer Loading	Standar	Keterangan
Work-Life Balance	X.1	0,958	0,70	Valid
Work-Life Balance	X.2	0,963	0,70	Valid
Work-Life Balance	X.3	0,971	0,70	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,951	0,70	Valid
Kinerja Pegawai	Y.2	0,941	0,70	Valid
Kinerja Pegawai	Y.3	0,942	0,70	Valid
Kinerja Pegawai	Y.4	0,978	0,70	Valid
Employee Engagement	Z.1	0,936	0,70	Valid
Employee Engagement	Z.2	0,962	0,70	Valid
Employee Engagement	Z.3	0,929	0,70	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Tabel 6 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Employee Engagement	0,888	Valid
Kinerja Pegawai	0,909	Valid
Work-Life Balance	0,929	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Nilai AVE pada ketiga variabel berada di atas 0,50, yaitu 0,888 untuk Employee Engagement, 0,909 untuk kinerja pegawai, dan 0,929 untuk Work-Life Balance. Hasil ini memperlihatkan bahwa proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk lebih besar dibandingkan error pengukuran. Dengan demikian, konstruk penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen secara memadai.

Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Kriteria Fornell-Larcker terpenuhi apabila akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Sementara itu, nilai HTMT digunakan untuk menilai apakah konstruk berbeda secara empiris. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Fornell-Larcker yang memadai dan nilai HTMT berada dalam batas yang dapat diterima.

Tabel 7 Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Employee Engagement	Kinerja Pegawai	Work-Life Balance
Employee Engagement	0,943		
Kinerja Pegawai	0,773	0,953	
Work-Life Balance	0,776	0,780	0,964

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Tabel 8 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Employee Engagement	Kinerja Pegawai	Work-Life Balance
Employee Engagement			
Kinerja Pegawai	0,808		
Work-Life Balance	0,813	0,807	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Hasil Fornell-Larcker menunjukkan bahwa nilai diagonal pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antarkonstruk. Nilai HTMT juga berada di bawah batas konservatif 0,90, sehingga dapat dinyatakan bahwa konstruk Work-Life Balance, Employee Engagement, dan kinerja pegawai memiliki perbedaan konseptual dan empiris yang memadai. Dengan demikian, model penelitian tidak mengalami masalah validitas diskriminan.

Reliabilitas konstruk diuji melalui Cronbach's alpha, composite reliability (rho_a), dan composite reliability (rho_c). Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai reliabilitas berada di atas 0,70. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa seluruh nilai reliabilitas berada pada rentang 0,937 sampai 0,975. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Tabel 9 Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_a	rho_c	Keterangan
Employee Engagement	0,937	0,942	0,960	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,966	0,967	0,975	Reliabel
Work-Life Balance	0,962	0,965	0,975	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen serta menguji hubungan antarvariabel. Nilai R-square menunjukkan bahwa Employee Engagement dijelaskan oleh Work-Life Balance sebesar 0,602 atau 60,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, kinerja pegawai dijelaskan oleh Work-Life Balance dan Employee Engagement sebesar 0,679 atau 67,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat dalam konteks penelitian organisasi dengan populasi terbatas.

Tabel 10 Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Employee Engagement	0,602	0,592
Kinerja Pegawai	0,679	0,663

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Selain R-square, model fit dilihat melalui nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Nilai SRMR sebesar 0,041 berada di bawah ambang 0,08, sehingga model dapat dinyatakan memiliki kesesuaian yang baik. Hasil ini memperkuat bahwa model penelitian layak digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara Work-Life Balance, Employee Engagement, dan kinerja pegawai.

Tabel 11 Model Fit

Ukuran Model	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,041	0,041
d_ULS	0,093	0,093
d_G	0,197	0,197
Chi-square	49,798	49,798
NFI	0,930	0,930

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hubungan langsung dalam model penelitian berpengaruh positif dan signifikan. Work-Life Balance berpengaruh terhadap Employee Engagement dengan koefisien 0,776, Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,454, dan Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,421.

Tabel 12 Hasil Path Coefficient

Hubungan Variabel	Original Sample	Mean	STDEV	T-statistic	P-value
Work-Life Balance -> Employee Engagement	0,776	0,776	0,060	13,024	0,000
Work-Life Balance -> Kinerja Pegawai	0,454	0,454	0,162	2,793	0,005

Hubungan Variabel	Original Sample	Mean	STDEV	T-statistic	P-value
Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,421	0,418	0,159	2,648	0,008

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Tabel 13 Specific Indirect Effect

Hubungan Variabel	Original Sample	Mean	STDEV	T-statistic	P-value
Work-Life Balance -> Employee Engagement -> Kinerja Pegawai	0,326	0,324	0,126	2,590	0,010

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS, 2026

Hasil specific indirect effect menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Employee Engagement dengan koefisien 0,326, t-statistic 2,590, dan p-value 0,010. Karena pengaruh langsung Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai juga signifikan, maka pola mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial. Artinya, Work-Life Balance mampu meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi sebagian pengaruhnya juga bekerja melalui peningkatan Employee Engagement.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali, Work-Life Balance membantu pegawai menjaga energi, fokus, dan stabilitas emosi ketika menghadapi tuntutan pelayanan. Pegawai yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan lebih mampu bekerja dengan teliti, menyelesaikan target, serta menjaga ketepatan waktu. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kondisi kehidupan kerja yang memungkinkan pegawai tetap sehat secara fisik dan psikologis.

Temuan ini sejalan dengan Bella (2025), Irfan (2024), dan Setyawan (2023) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pada organisasi pelayanan publik, hubungan ini menjadi semakin relevan karena pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga harus menjaga kualitas interaksi dengan peserta. Keseimbangan yang baik membuat pegawai lebih mampu mengelola tekanan kerja sehingga performa kerja menjadi lebih konsisten. Dengan demikian, Work-Life Balance perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi manajemen kinerja, bukan sekadar kebijakan kesejahteraan yang berdiri sendiri.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Nilai koefisien yang tinggi menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan faktor yang sangat kuat dalam membentuk keterikatan pegawai. Pegawai yang merasa memiliki ruang untuk menjaga kehidupan pribadi cenderung memiliki rasa nyaman yang lebih besar dalam bekerja. Rasa nyaman tersebut dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, Work-Life Balance membantu pegawai merasa bahwa pekerjaan tidak sepenuhnya mengambil alih kehidupan pribadi, sehingga pegawai lebih mudah membangun hubungan psikologis yang positif dengan organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian Mindandi (2021), Septiani (2023), dan Supriatna (2025) yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance berperan dalam meningkatkan Employee Engagement. Pegawai yang merasa kehidupan kerjanya seimbang cenderung memiliki energi yang lebih baik, merasa pekerjaannya lebih bermakna, dan lebih fokus dalam

menyelesaikan tugas. Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali, kondisi tersebut penting karena keterikatan pegawai akan membantu organisasi menjaga kualitas pelayanan peserta. Tanpa engagement yang baik, Work-Life Balance hanya menghasilkan kenyamanan personal, tetapi belum tentu mendorong kontribusi yang lebih kuat bagi organisasi.

Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja pegawai

Employee Engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki semangat, dedikasi, dan penyerapan kerja yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Pegawai yang engaged tidak hanya menjalankan pekerjaan secara formal, tetapi juga menunjukkan keterlibatan psikologis yang mendorong kualitas kerja. Mereka cenderung lebih bertanggung jawab, lebih fokus, serta lebih bersedia menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik, keterlibatan semacam ini menjadi faktor penting karena kualitas pelayanan sering kali ditentukan oleh sikap dan energi pegawai saat berinteraksi dengan peserta.

Hasil ini sejalan dengan Irfan (2024), Pratiwi (2023), dan Verdiansyah et al. (2025) yang menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Employee Engagement menjadi sumber daya psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih tekun dan menunjukkan performa yang lebih baik. Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali, pegawai yang memiliki engagement tinggi cenderung lebih mampu menjaga ketelitian administrasi, memenuhi target, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui pengawasan dan target formal, tetapi juga harus memperkuat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan.

Peran mediasi Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai. Karena jalur langsung Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai tetap signifikan, mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial. Temuan ini berarti bahwa Work-Life Balance memiliki dua jalur pengaruh terhadap kinerja. Pertama, Work-Life Balance secara langsung membantu pegawai menjaga energi dan fokus kerja. Kedua, Work-Life Balance meningkatkan Employee Engagement, dan engagement tersebut mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan kata lain, Work-Life Balance tidak hanya memberi manfaat pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga membangun keterikatan psikologis yang berdampak pada performa kerja.

Temuan mediasi ini penting secara praktis. Organisasi sering kali memahami Work-Life Balance hanya sebagai kebijakan yang berorientasi pada kenyamanan pegawai. Padahal, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance akan lebih efektif jika diarahkan untuk membangun Employee Engagement. Pegawai yang merasa seimbang tetapi tidak memiliki engagement mungkin hanya bekerja sesuai kewajiban minimum. Sebaliknya, pegawai yang memiliki keseimbangan hidup dan engagement yang tinggi akan lebih mampu menunjukkan kinerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali perlu mengintegrasikan kebijakan Work-Life Balance dengan program penguatan engagement, seperti komunikasi atasan yang suportif, pengakuan atas kontribusi pegawai, dan pelibatan pegawai dalam perbaikan layanan.

Hasil ini mendukung Bella (2025), Mindandi (2021), dan Witriaryani (2022) yang menyatakan bahwa Employee Engagement menjadi mekanisme penting dalam hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja. Dalam konteks pelayanan publik, temuan ini memperluas pemahaman bahwa keseimbangan kerja-kehidupan tidak hanya relevan bagi organisasi swasta atau generasi milenial, tetapi juga penting bagi pegawai lembaga jaminan kesehatan yang menghadapi tuntutan pelayanan masyarakat. Dengan

demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada penegasan bahwa peningkatan kinerja pegawai pelayanan publik membutuhkan pendekatan yang menggabungkan dimensi keseimbangan hidup dan keterikatan kerja.

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan antara Work-Life Balance, Employee Engagement, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berperan sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun melalui Employee Engagement. Hal ini memberikan dukungan empiris bahwa Employee Engagement dapat menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara kondisi kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memperluas penggunaan konsep Work-Life Balance dan Employee Engagement pada konteks organisasi pelayanan publik.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan arah bahwa BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali perlu menjaga keseimbangan beban kerja, mengelola tekanan pelayanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemulihan fisik dan psikologis pegawai. Organisasi juga perlu memperkuat engagement melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan atas kontribusi pegawai, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pelibatan pegawai dalam penyelesaian masalah pelayanan. Jika Work-Life Balance dan Employee Engagement dikelola secara bersama, organisasi memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan kinerja yang sudah meningkat pada periode terakhir.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali. Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Work-Life Balance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement, sehingga keseimbangan kerja-kehidupan dapat menjadi dasar terbentuknya semangat, dedikasi, dan penghayatan pegawai terhadap pekerjaan.

Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki engagement tinggi cenderung mampu menunjukkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang lebih baik. Selain itu, Employee Engagement terbukti memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai dengan pola mediasi parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance dapat meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi pengaruhnya juga bekerja melalui peningkatan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali disarankan untuk memperkuat kebijakan dan budaya kerja yang mendukung Work-Life Balance, seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, penataan prioritas tugas, komunikasi kerja yang sehat, dan dukungan bagi pegawai dalam menjaga kesehatan fisik dan mental. Organisasi juga perlu memperkuat Employee Engagement melalui pengakuan atas kontribusi pegawai, pemberian kesempatan berkembang, peningkatan komunikasi atasan-bawahan, serta penciptaan lingkungan kerja yang membuat pegawai merasa pekerjaannya bermakna.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan pada satu kantor cabang dengan jumlah responden 43 pegawai. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian pada beberapa kantor cabang BPJS Kesehatan atau organisasi pelayanan publik lain, serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, perceived organizational support, burnout, dan kepemimpinan agar model penelitian menjadi lebih komprehensif.

Penelitian ini memiliki nilai praktis karena menggunakan seluruh pegawai sebagai responden, tetapi cakupan tersebut sekaligus menjadi keterbatasan. Jumlah responden yang relatif kecil membuat hasil penelitian harus dibaca sebagai temuan kontekstual pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Polewali, bukan sebagai generalisasi untuk seluruh kantor BPJS Kesehatan. Selain itu, seluruh variabel diukur melalui persepsi responden pada satu periode pengumpulan data, sehingga potensi bias persepsi dan common method bias tetap perlu diantisipasi pada penelitian berikutnya. Penggunaan data kinerja objektif, penilaian atasan, atau pendekatan longitudinal akan memperkuat validitas temuan pada masa mendatang.

Agenda riset berikutnya perlu memperluas model dengan memasukkan faktor organisasi dan psikologis lain yang relevan dengan pelayanan publik, seperti beban kerja, stres kerja, perceived organizational support, kepemimpinan, burnout, dan kepuasan kerja. Variabel tersebut penting karena Work-Life Balance dan Employee Engagement tidak bekerja dalam ruang kosong, tetapi dipengaruhi oleh sistem kerja, gaya kepemimpinan, kualitas supervisi, serta tekanan pelayanan yang dihadapi pegawai. Penelitian lintas kantor cabang juga diperlukan agar pola hubungan antarvariabel dapat dibandingkan berdasarkan karakteristik wilayah, beban layanan, dan struktur pegawai.

Daftar Pustaka

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Bella, D. T., Andriyani, A., & Hasya, A. (2025). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GENERASI MILENIAL (Studi pada PT. Tanjung Sarana Lestari). *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 119-129.
- Emilia. (2024). *Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar* [Tesis magister, Universitas Muhammadiyah Makassar].
- Fadlan, A. F., Nuryadi, S., & Limakrisna, N. (2025). How Work-Life Balance Factors and Employee Performance are Systematically Reviewed Based on Moderation and Mediation Factors in the Digital and Hybrid Work Era? Bagaimana Faktor Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Kinerja Karyawan Dievaluasi Secara Sistematis Berdasarkan Faktor Moderasi dan Mediasi dalam Era Kerja Digital dan Hybrid?. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 11(2), 297-306. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v11i2.2163>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633-3649. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.7884>
- Jamal, A., Hasri, Y., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial "BPJS" Kesehatan Cabang Padang). *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(6), 2914-2922.

- Jogiyanto, H. M., & Abdillah, W. (2015). *Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*. BPFE-Yogyakarta.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia*. CV AA Rizky.
- Longkutoy, V. (2024). *Analisis knowledge sharing dan employee engagement terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan di Kendari* [Tesis magister, Universitas Bosowa].
- Lumintang, P. Q., Mumu, S., & Teneh, F. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Manado. *Journal of Mandalika Literature*, 6(2), 317-324.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masdupi, A. F., & Fitria, Y. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. PACE.
- Mindandi, S. S. (2021). *Pengaruh work-life balance dan employee engagement terhadap kinerja layanan dimediasi kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pajak Pratama Sleman DIY* [Tesis magister, Universitas Islam Indonesia].
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810-817.
- Pangestu, D. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 154-172. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3219>
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432-444.
- Safitri, N. A., & Soleh, M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 2(2), 88-98. <https://doi.org/10.19105/mabny.v2i02.6641>
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 266-277.
- Setyawan, C. A. (2023). Pengaruh work-life balance, quality of work life, dan work engagement terhadap kinerja pegawai Puskesmas Janti. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(2).
- Supriatna, D., Latifah, L., Karyadi, H., Widyastuti, W., & Tahalele, O. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2707-2717. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1667>
- Susanto P, Hoque ME, Jannat T, Emely B, Zona MA and Islam MA (2022) Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Front. Psychol.* 13:906876. doi: 10.3389/fpsyg.2022.906876.
- Verdiansyah, Y., Mas'ud, M., & Imaduddin, I. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT

PLN (Persero) UPT Manado. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 22(2), 184-196.
<https://doi.org/10.37476/akmen.v22i2.5368>

Waworuntu, E. C., Kainde, S. J., & Mandagi, D. W. (2022). Work life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Society*, 10(2), 384-398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>

Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932-947.

Zahra, N., & Efendri, E. (2024). Pengaruh SPIP, Motivasi Kerja, Dan Sistem Manajemen luran Terintegrasi (Simanis) Sebagai Pemoderasi Terhadap Kinerja PTT Telecollecting BPJS Kesehatan. *STREAMING*, 3(2), 1-12.