

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DI UMKM KOAKI STORE SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Disusun oleh :

Nama : Siti Hajar Assari
NPM : 2205160221
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

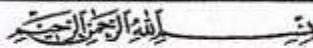
2026



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 27 Februari 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SITIHAJAR ASSARI
 NPM : 2205160221
 Program Studi : MANAJEMEN
 Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN
 MOTIVASI TERHADAP KINERJA TRAYAWAN
 DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI UMKM
 KOAKI STORE SUMATERA UTARA

Dinyatakan : **A** Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

SALMAN FARISLS, Psi., M.M.

Pembimbing

Prof. Dr. SITI MUJIATON, SE.MM.

Ketua

Sekretaris

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : SITI HAJAR ASSARI
NPM : 2205160221
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *MOTIVASI*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
EMPLOYEE ENGAGEMENT DI UMKM KOAKI STORE
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Januari 2026

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E. M.M

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Siti Hajar Assari
NPM : 2205160221
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE. M.M.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Motivasi* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Employee Engagement* di UMKM Koaki Store Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Perbaiki sesuai arahan. - Data baca kembali - Perbaiki data yang sudah - Bab Pembahasan	2/26 /1	J.
Bab 5	- Kesimpulan dan - Kesimpulan saran	23/26 /1	J.
Daftar Pustaka	- Mendelay. - Sitas: Dosen Kita	24/26 /1	J.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	APC. Proses lanjut.	-	J.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Desember 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE. M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Siti Hajar Assari
NPM : 2205160221
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Employee Engagement* di UMKM Koaki Store Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



SITI HAJAR ASSARI

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI UMKM KOAKI STORE SUMATERA UTARA

Siti Hajar Assari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email : sitihajarassari02@gmail.com

Permasalahan kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara dipengaruhi ketidakseimbangan work life balance, motivasi kerja yang suboptimal, dan rendahnya employee engagement. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi employee engagement. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal dengan populasi seluruh karyawan (sampel jenuh $n=30$), data kuesioner dianalisis melalui SmartPLS (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement ($\text{Sig} < 0,05$) dan kinerja karyawan ($\text{Sig} < 0,05$). Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement ($\text{Sig} < 0,05$) dan kinerja karyawan ($\text{Sig} < 0,05$). Employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{Sig} < 0,05$), serta memediasi secara signifikan pengaruh work life balance ($\text{Sig} < 0,05$) dan motivasi ($\text{Sig} < 0,05$) terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa work life balance, motivasi, dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, employee engagement berperan penting sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.

Kata Kunci: Work Life Balance, Motivasi, Employee Engagement, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AT KOAKI STORE MSMEs IN NORTH SUMATRA

Siti Hajar Assari

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
University Muhammadiyah North Sumatra Medan, Indonesia*

Email : sitihajarassari02@gmail.com

Employee performance issues at Koaki Store MSMEs in North Sumatra are influenced by work-life balance imbalances, suboptimal work motivation, and low employee engagement. This study aims to analyze the influence of work-life balance and motivation on employee performance mediated by employee engagement. Employing a quantitative associative causal approach with a saturated sample of all 30 employees, questionnaire data were analyzed using SmartPLS (SEM-PLS). The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee engagement (Sig < 0.05) and employee performance (Sig < 0.05). Motivation also demonstrates a positive and significant effect on employee engagement (Sig < 0.05) and employee performance (Sig < 0.05). Employee engagement positively and significantly affects employee performance (Sig < 0.05) and significantly mediates the effects of work-life balance (Sig < 0.05) and motivation (Sig < 0.05) on employee performance. This study concludes that work-life balance, motivation, and employee engagement positively and significantly influence employee performance. Furthermore, employee engagement plays a crucial mediating role in enhancing employee performance at Koaki Store MSMEs in North Sumatra.

Keywords: Work-life balance, Motivation, Employee Engagement, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Sehingga Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tugas Akhir ini yang berjudul “**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI EMPLOYEE ENGAGEMENT DI UMKM KOAKI STORE SUMATERA UTARA.**” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis telah mendapat banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada orang tua saya, Papa dan Mama. Saya menghargai segala cinta, dukungan, dan pengorbanan yang tidak pernah terputus. Keduanya selalu menjadi sumber motivasi dan inspirasi di setiap langkah yang saya jalani. Semoga Allah senantiasa memberikan Panjang umur, berkah dan kebahagiaan kepada kalian, Terima kasih untuk segala hal yang telah diberikan. Semoga cinta dan harapan kalian senantiasa menemani perjalanan saya di masa depan.

2. Bapak Prof Dr Agussani M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M. Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak M. Shareza Hafiz, S.E., M. Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Prof. Dr. Hj.Siti Mujiatun, SE.MM, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir penulis yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas Akhir ini
8. Ibu Dewi Andriany, S,E., M.M Selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Bapak/ibu dosen beserta pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Seluruh karyawan Koaki Store Sumatra Utara yang telah membantu penulis dalam mengisi kuesioner penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikannya.
11. Teruntuk kakak, adik dan keponakanku tercinta keluarga yang selalu menjadi tempat pulang yang nyaman. Untuk kakaku yang selalu menjadi tempatku berbagi cerita, adik yang tumbuh bersama dalam duka maupun suka serta keponakanku raffan, habib, ziya dan zaid yang kusayang kalian membawa kebahagiaan tanpa batas. Terima kasih untuk semuanya kalian adalah anugrah

terindah yang tuhan berikan. dukungan, kebersamaan, cinta kalian yang selalu menjadi kekuatan dalam setiap langkahku.

12. Kepada teman seperjuangan penulis Nazla Sifa Anggraini, Melgiana Rasfatilavi, Nadia Patricia dan Sindiana yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian proposal ini.

Akhir kata atas segala bimbingan dan bantuan yang sudah diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini sehingga dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalas kebaikan itu semua sehingga peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak tersebut dan berdo'a kepada Allah SWT semoga diberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Februari 2026

Siti Hajar Assari
NPM: 2205160221

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2 <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.2.2 Tujuan <i>Work Life Balance</i>	18
2.1.2.3 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> ..	19
2.1.2.5 Indikator <i>Work Life Balance</i>	20
2.1.3 <i>Motivasi</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Motivasi</i>	21
2.1.3.2 Tujuan <i>Motivasi</i>	23
2.1.3.3 Manfaat <i>Motivasi</i>	24

2.1.3.4	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	24
2.1.3.5	Indikator Motivasi	26
2.1.4	<i>Employee Engagement</i>	27
2.1.4.1	Pengertian <i>Employee Engagement</i>	27
2.1.4.2	Tujuan <i>Employee Engagement</i>	29
2.1.4.3	Manfaat <i>Employee Engagement</i>	30
2.1.4.4	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	31
2.1.4.5	Indikator <i>Employee Engagement</i>	32
2.2	Kerangka Berfikir Konseptual.....	32
2.2.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja.....	33
2.2.2	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja.....	33
2.2.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> ...	34
2.2.4	Pengaruh Motivasi terhadap <i>Employee Engagement</i>	35
2.2.5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja	35
2.2.6	<i>Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.2.7	<i>Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.3	Hipotesis.....	38
BAB 3	METODE PENELITIAN	35
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Definisi Operasional Variabel	35
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data	40
3.6	Teknik Analisis Data.....	41
3.7	Pengujian Hipotesis.....	46
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Deskripsi Data Penelitian	48
4.1.2	Analisis Variabel Penelitian.....	50

4.2 Analisis Data.....	55
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	55
4.3 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (<i>Inner Model</i>) .	62
4.3.1 Hasil Uji R-Square	62
4.3.2 Hasil Uji <i>F</i> -Square	63
4.4 Pengujian Hipotesis.....	65
4.4.1 Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	65
4.4.2 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	68
4.4.2 Pengaruh Total (<i>Total Effect</i>)	69
4.5 Pembahasan	71
4.5.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.5.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> ..	73
4.5.4 Pengaruh Motivasi Terhadap <i>Employee Engagement</i>	73
4.5.5 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan ..	74
4.5.6 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.5.7 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
BAB 5 PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	78
5.3 Keterbatasan Penelitian	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fenomena Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.2 Fenomena <i>Work Life Balance</i>	4
Tabel 1.3 Fenomena Motivasi	5
Tabel 1.4 Fenomena <i>Employee Engagement</i>	6
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	37
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan.....	39
Tabel 3.4 Skala Likert.....	40
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1).....	51
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Motivasi (X2).....	52
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel <i>Employee Engagement</i> (Z).....	54
Tabel 4.8 Outer Loadings.....	56
Tabel 4.9 Cross Loading	58
Tabel 4.10 <i>Cronbach's alpha</i>	60
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability</i>	60
Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted</i>	61
Tabel 4.13 Validitas Diskriminan.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>R-Square</i>	63
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>F-Square</i>	64
Tabel 4.16 Hasil Jalur (Hipotesis)	66
Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	69
Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Total	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 3.1 Model Structural PLS	42
Gambar 4.2 Hasil Path Analysis	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, khususnya di sektor usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci utama keberhasilan perusahaan. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, sekitar 40% UMKM di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan produktivitas dan menjaga kualitas sumber daya manusia. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius. Salah satu UMKM yang menghadapi tantangan serupa adalah Koaki Store di Sumatera Utara, yang bergerak dibidang pembuatan dan penjualan alas kaki wanita, khususnya sandal. Untuk mencapai efisiensi dan kesuksesan perusahaan, Koaki Store membutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan *work life balance* serta motivasi kerja.

Kinerja Karyawan dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Produktivitas karyawan menjadi penanda utama keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan fungsi organisasinya dan meraih tujuannya, karena manusia memiliki peran yang penting dalam kelancaran operasional. Dengan demikian, karyawan perlu memberikan usaha yang berkualitas tinggi. (Widiyasari & Padmanty, 2023)

Work life balance merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Work life balance* adalah situasi di mana individu dapat mengelola dan membagi waktu serta tenaga secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidak seimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti stress, kelelahan, dan gangguan kesehatan fisik maupun mental. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan mengalami tekanan yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan strategi yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pekerja dengan kehidupan pribadi agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan yang menimbulkan semangat kerja seseorang agar dapat bekerjasama, bekerja secara efektif dan terlibat dalam semua aktivitas untuk mencapai tujuan (Pratiwi & Fadli, 2024). Motivasi merupakan hal utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Di Koaki Store Sumatera Utara penting untuk memastikan bahwa memberikan penghargaan dan apresiasi kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik agar dapat meningkatkan semangat kerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berkerja dengan giat, fokus, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor – faktor seperti insentif, penghargaan dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif menjadi aspek yang dapat meningkatkan motivasi di Koaki Store Sumatera Utara

Fenomena menarik yang patut dicermati adalah konsep *employee engagement* atau keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan merujuk pada

seberapa besar rasa keterikatan dan kepemilikan karyawan terhadap perusahaan dimana mereka berkarir. Karyawan yang terlibat biasanya menunjukkan kesetiaan, semangat, serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang secara langsung memberi dampak positif bagi kinerja keseluruhan organisasi. Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) bisa memberikan kontribusi yang signifikan kepada kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang berarti semakin besar keterlibatan yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin baik, dan sebaliknya, jika keterlibatan karyawan rendah, maka kinerja mereka pun akan menurun (Al Akbar & Sukarno, 2023)

Employee engagement merupakan kondisi di mana individu secara psikologis menaruh perhatian dan memberikan perasaan yang kuat terhadap pekerjaan mereka, merasakan bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil kerja, serta merasa terhubung dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Keterlibatan ini muncul ketika karyawan menjalankan fungsi mereka dalam organisasi (Khan, 2006). Dari penjelasan yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* adalah istilah yang merujuk pada seberapa besar keterlibatan, komitmen yang tinggi dan kepuasan karyawan terhadap sebuah pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis maka dapat dilihat dari permasalahan Koaki Store Sumatera Utara, dimana hasil pra risetnya sebagai berikut :

Tabel 1.1 Fenomena Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah anda pernah merasa bahwa kerja anda saat ini belum sepenuhnya efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan?	73%	27%
Apakah anda memiliki kemampuan untuk menangani beban kerja yang tinggi?	77%	23%

Sumber : Hasil prariset peneliti (2025)

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan di Koaki Store, terlihat bahwa kinerja karyawan di Koaki Store masih menghadapi berbagai tantangan. Hal ini tercermin dari data yang menunjukkan bahwa 73% responden merasa bahwa kerja mereka belum sepenuhnya efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara 27% lainnya merasa sebaliknya. Selain itu, 77% responden merasa memiliki kemampuan untuk menangani beban kerja yang tinggi, namun 23% mengaku tidak mampu. Temuan ini mengidentifikasi adanya masalah dalam efektifitas kerja yang mungkin disebabkan oleh proses kerja yang kurang optimal, serta menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa mampu, masih ada tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan efisiensi dan mendukung kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Tabel 1.2 Fenomena *Work Life Balance*

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah beban kerja Anda terkadang membuat anda merasa kelelahan secara fisik dan mental?	63%	36%
Apakah Anda merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara langsung?	30%	70%

Sumber : Hasil prariset peneliti (2025)

Berdasarkan hasil prariset, terlihat bahwa beban kerja karyawan di Koaki Store memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Data menunjukkan bahwa 63% responden merasa bahwa beban kerja terkadang membuat mereka merasa kelelahan secara fisik dan mental. Hal ini menandakan adanya tekanan yang cukup besar yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan. Selain itu, 70% responden merasa mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara hanya 30% yang mengaku kesulitan. Meskipun mayoritas karyawan dapat mengelola waktu dengan baik, tingginya kelelahan yang menunjukkan bahwa perlu ada perhatian lebih dalam mengatur beban kerja. Oleh karena itu, peningkatan dukungan dalam manajemen waktu dan pengurangan tekanan kerja akan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Tabel 1.3 Fenomena Motivasi

Pertanyaan	Ya	Tidak
Saya merasa perusahaan memberikan penghargaan yang layak atas pencapaian saya.	71%	29%
Apakah sistem kerja di Koaki Store mendukung Anda untuk mencapai target pribadi dan profesional?	87%	13%

Sumber : Hasil prariset peneliti (2025)

Berdasarkan aspek motivasi, Sebanyak 71% karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan apresiasi yang sesuai dengan kontribusi mereka, Sementara 29% lainnya merasa belum mendapatkan penghargaan yang memadai. Selain itu, sebanyak 87% karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja dan sistem yang diterapkan di perusahaan memfasilitasi mereka untuk mencapai target pribadi dan profesional. sedangkan 13% merasa belum mendapatkan dukungan yang optimal.

Tabel 1.4 Fenomena *Employee Engagement*

Pertanyaan	Ya	Tidak
Saya merasa bahwa saya dapat mengungkapkan pendapat dan ide saya tanpa rasa takut	73%	27%
Apakah Anda merasa terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan anda?	50%	50%

Sumber : Hasil prariset peneliti (2025)

Berdasarkan perspektif *Employee Engagement*, Sebanyak 73% karyawan mereka mampu mengungkapkan pendapat dan ide-ide mereka tanpa rasa takut. Hal ini mencerminkan adanya budaya kerja yang terbuka dan kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan didengarkan. Suasana seperti mendorong kreativitas, inovasi dan komunikasi yang efektif. Selain itu data yang diperoleh mengungkapkan 50% karyawan merasa tidak terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan sangat penting karena dapat meningkatkan rasa memiliki, motivasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta tujuan perusahaan.

Berdasarkan kondisi di atas usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia dihadapkan pada tantangan baru dalam mengelola sumber daya manusianya, khususnya dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta meningkatkan partisipasi karyawan. Menurut (Bakker & Demerouti, 2008), *employee engagement* sangat dipengaruhi oleh *work life balance* serta motivasi, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja individu dan organisasi. Apabila aspek - aspek ini diabaikan, UMKM berisiko menghadapi penurunan dalam produktivitas dan tingkat turnover karyawan yang tinggi.

Penelitian ini menjadi sangat relevan karena riset terkait keterlibatan karyawan di sektor UMKM, khususnya di Koaki Store Sumatera Utara, masih sangat terbatas. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di UMKM setempat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI UMKM KOAKI STORE SUMATERA UTARA.**” Dengan pemahaman yang lebih jelas mengenai interaksi antara variabel-variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan empiris kepada manajemen UMKM, khususnya Koaki Store, dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja mereka belum optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, mengidentifikasi masalah produktifitas serta ketidakaampuan mengelola beban kerja yang tinggi.
2. Bahwa beban kerja menyebabkan kelelahan secara fisik dan mental. Serta kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Sebagian karyawan merasa perusahaan belum memberikan penghargaan yang memadai atas pencapaian mereka dan sistem kerja belum sepenuhnya mendukung pencapaian target pribadi maupun profesional.

4. Beberapa karyawan merasa tidak bebas mengemukakan pendapat dan kurangnya terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan.
5. Kurangnya dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, baik dari fasilitas maupun hubungan antar karyawan.
6. Kurangnya inisiatif dan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas di luar deskripsi kerja formal, yang berdampak pada rendahnya nilai tambah kinerja.
7. Adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang optimal hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu adanya beberapa karyawan yang sering datang tidak tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas “Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi Employee Engagement di UMKM Koaki Store Sumatera Utara”, dengan fokus pada variabel – variabel tersebut sesuai dengan keterbatasan peneliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara?

3. Apakah Work life balance berpengaruh terhadap Employee engagement di UMKM Koaki Store Sumatera Utara?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Employee engagement di UMKM Koaki Store Sumatera Utara?
5. Apakah Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara?
6. Apakah Employee Engagement memediasi pengaruh Work Life Balance dan Kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara?
7. Apakah Employee Engagement memediasi pengaruh Motivasi dan Kinerja Karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap *Employee engagement* di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap *Employee engagement* di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara.

6. Untuk mengetahui apakah *Employee engagement* sebagai mediator dalam hubungan antara *Work life balance* terhadap kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui apakah *Employee engagement* sebagai mediator dalam hubungan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi manajemen Koaki Store dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang work life balance dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi employee engagement sehingga dapat menambah wawasan baru mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pada sektor UMKM.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran praktis untuk manajemen Koaki Store dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang lebih efisien dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, manajemen dapat melakukan tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efisiensi organisasi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen yang sangat penting dalam menentukan suksesnya sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidak hanya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan akurat, tetapi juga memberikan kontribusidan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja mengacu pada sejauh mana semua karyawan menyelesaikan tugas yang merupakan bagian dari pekerjaan mereka. Kinerja juga menunjukkan sejauh mana pegawai melaksanakan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peran mereka masing-masing.(Sari et al., 2022) Dalam menjalankan tugasnya, karyawan menciptakan apa yang disebut dengan performa. Performa adalah hasil dari pekerjaan seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya..(M Jufrizen, uis & Fahmi, 2018)

Kinerja pegawai adalah faktor krusial bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka berpengaruh langsung terhadap efisiensi dan keberhasilan perusahaan. Dalam beberapa konteks, organisasi memerlukan pegawai yang produktif, berkompeten, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tingkat produktivitas pegawai sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan. Secara umum, kinerja mencakup sikap dan perilaku yang selalu memiliki keyakinan bahwa pekerjaan yang

dilakukan saat ini harus lebih baik dibandingkan dengan yang dilakukan sebelumnya, serta segala aktivitas yang direncanakan di masa depan harus lebih berkualitas daripada yang ada saat ini.(Putri et al., 2023). Menurut (Siagian & Khair, 2018) Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan indikator yang bisa digunakan untuk membandingkan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dan dapat dipakai untuk menilai prestasi kerja.

Kinerja merupakan hasil dari dorongan dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang seharusnya mencakup tingkat keinginan dan keterampilan tertentu. Meskipun keinginan dan kemampuan seseorang penting, itu tidak akan efektif jika tidak disertai dengan pemahaman yang jelas mengenai tugas yang harus dikerjakan dan cara pelaksanaannya. Kinerja mencerminkan tindakan nyata yang dilakukan setiap individu sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Kinerja dari para karyawan sangatlah krusial bagi organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.(Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Dari pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan elemen fundamental yang menjadi penentu utama keberhasilan sebuah organisasi, karena mencerminkan sejauh mana individu mampu menghasilkan output kerja yang berkualitas tinggi, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang

ditetapkan perusahaan. Secara mayoritas, para ahli seperti Sari et al. (2022), M Jufrizen, uis & Fahmi (2018), Siagian & Khair (2018), Mangkunegara (2017), serta Setyo Widodo & Yandi (2022) sepakat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang terukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai peran masing-masing di organisasi. Pengertian ini menekankan aspek output konkret yang dapat dibandingkan dengan target, kriteria, atau standar prestasi dalam periode waktu tertentu, sehingga menjadi indikator efektivitas bagi perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan operasionalnya misalnya, karyawan yang konsisten menyelesaikan tugas dengan akurat tidak hanya meningkatkan efisiensi tim, tetapi juga berkontribusi pada daya saing jangka panjang organisasi.

Namun, terdapat penekanan berbeda dari Putri et al. (2023), yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sikap dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, di mana pekerjaan saat ini harus lebih baik daripada masa lalu dan aktivitas masa depan direncanakan dengan kualitas lebih tinggi, selain mencakup produktivitas, kompetensi, dan dedikasi. Perbedaan ini bersifat pelengkap daripada bertentangan, karena kelompok utama lebih fokus pada pengukuran hasil statis (seperti pencapaian tugas harian atau bulanan), sedangkan Putri et al. memperkaya perspektif dengan dimensi dinamis yang melibatkan mindset inovatif, adaptasi terhadap perubahan, dan komitmen untuk kemajuan berkelanjutan hal ini sangat relevan dalam konteks tantangan karyawan Indonesia saat ini

2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Revita et al., 2023) Tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat pencapaian karyawan.

2. Pemberian penghargaan yang tepat (seperti, kenaikan gaji pokok dan insentif).
3. Mendorong rasa tanggung jawab dari karyawan.
4. Meningkatkan semangat kerja dan dedikasi.
5. Memperkuat komunikasi antar karyawan melalui pembicaraan mengenai perkembangan kerja.
6. Sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
7. Membantu penempatan karyawan berdasarkan hasil kerja yang dicapai.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Adapun manfaat kinerja karyawan menurut (Suwanto, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Mendorong perbaikan kerja dengan mengetahui hasil kerja, ketuga pihak yang terlibat dapat mengambil langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana depan.
2. Sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan terkait pemberian kompensasi.
3. Membantu pegawai merencanakan karir mereka dan menyusun program pengembangan karir yang sesuai, baik dengan kebutuhan karyawan maupun kepentingan perusahaan.

2.1.1.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Fatimah & Suhaji, 2013) menjelaskan bahwa ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah :

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup usaha, keterampilan, dan pemahaman mengenai peran. Usaha yang diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas

sangat berpengaruh terhadap hasil kerja mereka. Di samping itu, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan juga berperan besar dalam pencapaian hasil yang baik. Pemahaman tentang peran mencakup cara karyawan memahami tanggung jawab dan posisi mereka dalam organisasi, yang turut mendukung efektivitas kerja. Secara keseluruhan, faktor-faktor individu yang kuat dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih memuaskan.

2. Faktor Lingkungan

Faktor-faktor ini meliputi keadaan fisik, alat yang tersedia, waktu, pendidikan serta pelatihan, dan pengawasan. Suasana kerja yang nyaman dan aman sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Ketersediaan alat yang cukup juga berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, pengelolaan waktu kerja yang baik, termasuk jeda istirahat yang memadai, dapat memperbaiki semangat kerja. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan serta kualitas pengawasan yang baik juga sangat penting dalam membangun kondisi yang mendukung bagi karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk meraih prestasi yang lebih baik.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas kerja karyawan

Mengevaluasi kualitas pekerjaan yang dibuat oleh karyawan, meliputi seberapa baik, akurat, dan kemampuan teknis mereka saat menyelesaikan tugas. Kualitas kerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan

karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak langsung pada perkembangan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merujuk pada jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam waktu tertentu, seperti jumlah unit produk, laporan, atau tugas yang telah selesai. Evaluasi kuantitas memungkinkan perusahaan untuk menilai produktivitas karyawan dengan cara yang lebih objektif.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kedisiplinan waktu sangat penting untuk memastikan proses kerja berjalan dengan baik dan untuk menjaga kerjasama antar divisi dalam organisasi.

2.1.2 Work Life Balance

2.1.2.1 Pengertian Work Life Balance

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya. Keseimbangan yang efektif antara kerja dan kehidupan dapat tercapai ketika seseorang dapat memenuhi semua kewajibannya di tempat kejadian di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. (Hendra & Artha, 2023). *Work life balance* juga berperan penting dalam mengurangi stress dan kelelahan, yang secara langsung berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Ketika karyawan berkerja dalam ritme yang benar dan seimbang, mereka lebih mampu mencapai hasil yang diinginkan tanpa mengorbankan kesehatan mereka. Ritme kerja yang seimbang ini mencakup waktu yang cukup untuk istirahat, aktivitas non-kerja dan bersosialisasi yang

semuanya berkontribusi pada kesejahteraan umum. Dengan demikian, karyawan yang merasa segar dan berenergi dapat menghadapi tantangan kerja dengan lebih efektif dan efisien (Price, 2023). Sebagai tambahan (Aliya & Saragih, 2020) bahwa tidak sedikit perusahaan yang menerapkan program untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan secara pribadi dengan pekerjaannya untuk menjaga komitmen dan kualitas karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang didefinisikan secara konsisten sebagai kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarga tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental, sehingga menciptakan ritme hidup yang harmonis dan berkelanjutan. Secara mayoritas, Hendra & Artha (2023) serta Price (2023) sepakat bahwa WLB efektif tercapai ketika karyawan mampu memenuhi semua kewajiban di tempat kerja dan rumah dengan seimbang, di mana ritme kerja yang tepat termasuk waktu istirahat cukup, aktivitas non-kerja, dan interaksi sosial berperan krusial dalam mengurangi stres, kelelahan, serta meningkatkan energi untuk menghadapi tantangan secara efektif dan efisien hal ini tidak hanya mendukung kesejahteraan holistik karyawan, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan, seperti terlihat dalam riset sebelumnya di UMKM Koaki Store di mana ketidakseimbangan WLB menjadi pemicu utama penurunan kinerja karyawan akibat overtime berlebih yang mengganggu kehidupan keluarga.

Sebagai penekanan berbeda yang saling melengkapi, Aliya & Saragih (2020) menyoroti pendekatan organisasi-sentris, di mana WLB tidak hanya bergantung pada kemampuan individu melainkan juga program perusahaan seperti jadwal fleksibel, cuti kesehatan mental, atau dukungan keluarga untuk mempertahankan komitmen, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan. Perbedaan ini bersifat pelengkap bukan kontradiksi karena definisi individu sentris dari Hendra & Artha serta Price lebih fokus pada pengelolaan pribadi ritme harian, sedangkan Aliya & Saragih menambahkan dimensi struktural dari perusahaan yang esensial di konteks Indonesia saat ini, di mana tantangan seperti turnover tinggi, PHK massal di 2026, dan budaya lembur merajalela di UMKM integrasi keduanya menciptakan kerangka komprehensif bagi HR untuk mengimplementasikan inisiatif seperti program employee engagement yang diteliti, sehingga tidak hanya mengurangi burnout hingga 43% kasus tapi juga mendorong performa berkelanjutan melalui kepuasan kerja yang lebih tinggi dan retensi karyawan yang lebih baik.

2.1.2.2 Tujuan *Work Life Balance*

Work life balance bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat menjalankan perannya secara optimal di kedua aspek tersebut (Rahajeng & Kristin Handayani, 2022). Tujuan utama dari penetapan *work life balance* :

1. Mengurangi stress dan kelelahan
2. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental
3. Meningkatkan produktivitas dan kreativitas kerja
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan hubungan sosial

2.1.2.3 Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat adanya *work-life balance* bagi perusahaan menurut (Lazăr et al., 2010), diantara lain:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatkan retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turn-over* karyawan

Manfaat bagi individu atau karyawan yang didapatkan dengan adanya penetapan *work-life balance* ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work-life balance environment*
4. Berkurangnya tingkat stress kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Adapun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi work life balance seseorang (Hedianti, 2022), yaitu :

1. Karakteristik Kepribadian

Hal ini mengacu pada sifat, sikap dan perilaku individu yang mempengaruhi cara mereka mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Karakteristik Keluarga

Hal ini merujuk pada faktor-faktor dalam lingkungan keluarga yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

3. Karakteristik Pekerjaan

Hal ini mengacu pada faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab dan kehidupan pribadi.

4. Sikap

Hal ini mengacu pada cara individu memandang, merespons dan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya. Sikap ini mencerminkan nilai, prioritas dan pola pikir seseorang dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.2.5 Indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley dalam (Puryana & Ramdani, 2022) untuk mengukur *work life balance* terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Keseimbangan waktu

Merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

3. Keseimbangan Kepuasan

Merujuk pada jumlah atau tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak. Motivasi berkaitan dengan cara untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan, supaya mereka mau berusaha lebih dengan menggunakan seluruh kemampuan dan keahlian mereka untuk mencapai tujuan perusahaan(Natsir & Wulandari, 2019). Karyawan dengan tingkat semangat kerja yang tinggi dapat menunjang kemajuan organisasi dan perusahaan. Penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan, yang mencakup pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun non fisik. Oleh karena itu, diperlukan suatu dorongan bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas di suatu perusahaan. Dorongan tersebut dikenal sebagai motivasi.(Muharam & Nurdin, 2020).

Menurut (Mujiatun, 2019) Motivasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh pada perilaku manusia. Motivasi juga dikenal sebagai penggerak, keinginan, dukungan, atau kebutuhan-kebutuhan yang mampu memotivasi seseorang untuk meningkatkan semangat dan memenuhi dorongan pribadi. Dengan demikian, individu dapat bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang akan mengarah pada hasil yang terbaik. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong dan memicu individu untuk bersemangat dalam bekerja karena kebutuhan mereka terpenuhi. (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Motivasi kerja merupakan konsep psikologis fundamental yang menjadi pendorong utama perilaku produktif karyawan di tempat kerja, di mana secara konsisten para ahli seperti Natsir & Wulandari (2019), Muharam & Nurdin (2020), Mujiatun (2019), serta Rosmaini & Tanjung (2019) sepakat mendefinisikannya sebagai dorongan atau keinginan internal dalam diri individu yang memicu semangat kerja tinggi, mendorong pemanfaatan maksimal kemampuan serta keahlian untuk bertindak secara optimal guna mencapai tujuan organisasi melalui pemenuhan kebutuhan fisik maupun non-fisik. Pengertian ini bersifat proses-oriented yang holistik, di mana Natsir & Wulandari menekankan peningkatan semangat agar karyawan bersedia berusaha lebih keras demi kemajuan perusahaan, Muharam & Nurdin melengkapinya dengan konsep dorongan esensial untuk aktivitas sehari-hari yang didasari pemenuhan kebutuhan dasar, Mujiatun memperkaya perspektif dengan melihat motivasi sebagai penggerak perilaku manusia yang mengarah pada hasil terbaik melalui dukungan pribadi, sementara Rosmaini & Tanjung menambahkan elemen pemenuhan kebutuhan sebagai kunci pemicu semangat berkelanjutan; gabungan kesepakatan ini menegaskan bahwa motivasi bukan sekadar energi sementara, melainkan proses berkesinambungan yang menghubungkan aspirasi individu dengan kesuksesan kolektif organisasi, sehingga karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas tapi juga berkontribusi inovatif untuk efisiensi dan daya saing jangka panjang.

Tanpa adanya perbedaan penyampaian substansial antar sumber hanya variasi penekanan yang saling melengkapi seperti fokus pada semangat kerja versus perilaku atau pemenuhan kebutuhan definisi gabungan ini membentuk kerangka komprehensif yang sangat relevan dalam konteks tantangan UMKM Indonesia seperti riset di Koaki Store Sumatera Utara, di mana motivasi kerja suboptimal sering kali menjadi akar masalah utama rendahnya kinerja karyawan akibat faktor seperti ketidakseimbangan work-life balance, overtime berlebih yang mengganggu kehidupan keluarga, serta kurangnya employee engagement. Integrasi pandangan ini memungkinkan manajer HR untuk merancang strategi motivasi yang menyeluruh, misalnya melalui program insentif non-moneteri seperti pengakuan prestasi, pelatihan pengembangan diri, atau fleksibilitas jadwal yang tidak hanya meningkatkan dorongan internal tapi juga mengurangi risiko turnover tinggi dan burnout yang kian parah di tengah prediksi PHK massal tahun 2026 dengan demikian, motivasi menjadi jembatan krusial antara kesejahteraan karyawan dan pencapaian visi perusahaan, mendorong budaya kerja yang adaptif dan berkelanjutan di lingkungan kompetitif seperti UMKM lokal.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi dalam dunia kerja menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) sebagai berikut :

- a. Membangkitkan semangat dan antusiasme kerja pegawai
- b. Meningkatkan semangat dan kepuasan pegawai
- c. Meningkatkan efisiensi kerja pegawai
- d. Menjaga kesetiaan dan stabilitas pegawai
- e. Meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat ketidakhadiran pegawai

- f. Mempermudah proses perekrutan pegawai
- g. Membangun suasana dan interaksi kerja yang positif
- h. Meningkatkan inovasi dan keterlibatan pegawai
- i. Meningkatkan kondisi kesejahteraan pegawai
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka.

2.1.3.3 Manfaat Motivasi

Menurut (Dhian Anggraini & Ermawati, 2024) manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas meningkat.

Selain itu, motivasi kerja juga memiliki banyak manfaat lainnya yaitu :

1. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan hasil kerja karyawan
3. Mempertahankan kesetiaan dan stabilitas pegawai dalam organisasi
4. Meningkatkan disiplin dan mengurangi angka ketidakhadiran karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang positif
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya

2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno dalam (Farantika et al., 2024) motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu:

Faktor Internal, beberapa faktor internal tersebut adalah :

1. Keinginan untuk bertahan hidup mencakup upah yang adil, pekerjaan yang tetap meskipun dengan gaji rendah, serta lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan.
2. Aspirasi untuk memiliki akan mendorong baik individu maupun kelompok untuk bertanggung jawab dan menjalankan peran mereka.

3. Keinginan akan pengakuan membuat seseorang ingin mendapatkan apresiasi dan dihormati, serta menjaga harga diri, martabat, dan citra baik, yang sangat penting dalam memotivasi tenaga kerja.
4. Keinginan untuk diakui meliputi penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang adil, reputasi perusahaan yang positif, dan keinginan terhadap kekuasaan.

Faktor Eksternal, beberapa faktor eksternal tersebut adalah :

1. Kondisi lingkungan tempat kerja, mencakup fasilitas serta infrastruktur yang memengaruhi kinerja. Lingkungan yang bersih, terang, tenang, dan nyaman dapat memotivasi para pegawai. Pemimpin yang inovatif mampu menciptakan atmosfer yang menyenangkan.
2. Gaji yang cukup, merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai dan juga alat motivasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja.
3. Pengawasan yang baik, memberikan orientasi dan bimbingan, serta berinteraksi langsung dengan pegawai, sehingga berpengaruh besar terhadap motivasi kerja.
4. Keamanan pekerjaan, pegawai akan menunjukkan dedikasi yang tinggi jika ada kepastian karir yang jelas, dengan harapan bisa bekerja di satu perusahaan sampai pensiun.
5. Posisi dan tanggung jawab, suatu jabatan memberikan pegawai rasa kepercayaan, tanggung jawab, dan kekuasaan yang signifikan.
6. Peraturan yang fleksibel. Perusahaan besar memiliki sistem dan prosedur kerja yang mengatur serta melindungi pegawai.

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu, Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

a. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang adil kepada karyawan, memberikan insentif untuk pencapaian, tunjangan makan, biaya transportasi, dan lain-lain.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya adalah penyediaan fasilitas yang menjamin keamanan dan keselamatan kerja sehingga para pekerja merasa tenang saat menjalankan tugas mereka, seperti adanya jaminan sosial, dana pensiun, dan alat keselamatan lainnya.

c. Kebutuhan sosial

Contohnya adalah membentuk kelompok kecil dalam setiap bagian organisasi, yang bertujuan untuk membangun kerjasama yang baik dan menyelesaikan masalah secara kolektif. Ada kebutuhan untuk diterima dalam kelompok serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya adalah perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja, mengadakan program pendidikan dan pelatihan, yang akan menyalurkan kemampuan, keterampilan, dan potensi karyawan. Dengan cara ini, karyawan akan merasa bahwa kemampuan mereka dihargai.

2.1.4 *Employee Engagement*

2.1.4.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan keterkaitan kerja karyawan terhadap perusahaan, *Employee engagement* juga sering disebut dengan *work engagement*. Kata *employee* artinya adalah karyawan. Sedangkan *engagement* berarti keterkaitan. Istilah *engagement* bisa digunakan dalam pekerjaan untuk menjelaskan apa yang terjadi ketika seseorang terkait dalam pekerjaan, maka timbul suasana positif, bahkan bergairah dengan pekerjaannya, menjalankan perilaku sukarela dan termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Employee engagement muncul sebagai langkah pengembangan dari konsep-konsep terdahulu seperti kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan perilaku organisasi. Adanya karyawan yang berpartisipasi secara aktif dalam perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut memiliki lingkungan kerja yang baik. Hal ini terjadi karena ketika karyawan memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan merasa lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan, bahkan seringkali melebihi tanggung jawab utama yang tercantum dalam kontrak kerja mereka. (Gujarati & Porter, 2010).

(Robinson et. al. 2004) menyatakan bahwa *Employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, konsep *Employee engagement* menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan. Definisi yang lain menambahkan unsur dalam konsep *Employee engagement*, seperti rasa bangga menjadi bagian dari

perusahaan, keinginan untuk mengambil inisiatif, serta usaha dalam mencari kesempatan untuk memberikan kontribusi terbaik.

Employee engagement adalah cara bagi pekerja untuk mengekspresikan pekerjaan mereka lebih dari memenuhi harapan perusahaan. Karyawan akan sepenuhnya berpartisipasi dan menunjukkan semangat dalam tugas mereka. Karyawan yang terlibat memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan dan bersedia memberikan usaha terbaiknya demi mencapai keberhasilan organisasi tempat mereka bernaung (Santosa, 2012).

Dari pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* merupakan konsep strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan keterkaitan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap organisasi serta pekerjaannya, di mana secara keseluruhan para ahli seperti definisi awal (tanpa penulis spesifik), Gujarati & Porter (2010), Robinson et al. (2004), serta Santosa (2012) sepakat mendefinisikannya sebagai hubungan positif yang mendalam antara karyawan dan perusahaan, menghasilkan suasana gairah kerja, partisipasi aktif sukarela, sikap positif terhadap nilai organisasi, rasa bangga serta inisiatif pribadi, semangat melebihi tanggung jawab kontrak, dan kepedulian tulus terhadap masa depan perusahaan untuk memberikan kontribusi terbaik yang melampaui ekspektasi dasar. Pengertian gabungan ini menekankan evolusi dari konsep terdahulu seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi bentuk keterikatan holistik yang mendorong perilaku ekstra role seperti inovasi sukarela atau loyalitas jangka panjang yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tapi juga menciptakan lingkungan kerja dinamis di mana karyawan merasa menjadi bagian integral dari kesuksesan kolektif, sebagaimana

terlihat dalam lingkungan UMKM seperti Koaki Store Sumatera Utara yang di teliti, di mana rendahnya engagement menjadi penghubung mediasi antara work-life balance suboptimal, motivasi kerja rendah, dan penurunan performa karyawan secara keseluruhan.

Tanpa adanya perbedaan penyampaian substansial di antara sumber-sumber tersebut hanya variasi nuansa yang saling melengkapi, seperti penekanan emosional pada sikap positif serta rasa bangga (Robinson et al.) versus behavioral pada partisipasi aktif dan usaha ekstra (Gujarati & Porter, Santosa) definisi ini membentuk kerangka komprehensif yang holistik, memungkinkan praktisi HR untuk mengukur dan meningkatkan engagement melalui indikator seperti survei keterikatan, program pengembangan karir, atau budaya pengakuan prestasi di konteks Indonesia saat ini, di mana tantangan seperti stres kerja tinggi, turnover 41%, dan prediksi PHK massal di 2026 memperburuk disengagement, pendekatan ini menjadi krusial untuk UMKM guna membangun tim yang resilient, di mana karyawan tidak hanya memenuhi target tapi secara sukarela berkontribusi pada inovasi dan adaptasi, sehingga menjembatani gap antara kesejahteraan pribadi dengan pencapaian visi organisasi jangka panjang melalui hubungan timbal balik yang kuat antara pekerja dan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan *Employee Engagement*

Tujuan *employee engagement* menurut (Ramadhani & Soenarto, 2023) sebagai berikut :

1. Meningkatkan partisipasi karyawan

Meningkatkan hubungan, dedikasi, dan semangat karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi agar mereka menjadi lebih antusias dan produktif.

2. Meningkatkan retensi karyawan

Mendukung pelestarian karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta memenuhi kebutuhan mereka, sehingga dapat mengurangi angka perputaran sumber daya manusia.

3. Meningkatkan reputasi perusahaan

Karyawan yang terlibat akan menjadi perwakilan perusahaan yang baik, memperkuat reputasi serta gambar positif perusahaan di mata masyarakat dan pelanggan.

4. Meningkatkan komunikasi dan partisipasi karyawan

Program keterlibatan karyawan ditujukan untuk memperbaiki interaksi dua arah antara pimpinan dan karyawan, mendorong karyawan untuk aktif dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan ruang bagi mereka untuk mengungkapkan gagasan, saran, dan tanggapan.

2.1.4.3 Manfaat *Employee Engagement*

Manfaat dari adanya penerapan program *employee engagement* menurut (Ramadhani & Soenarto, 2023) yaitu :

1. Meningkatkan reputasi Perusahaan

Perusahaan yang memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi biasanya dikenal baik sebagai tempat kerja yang menyenangkan. Hal ini dapat menarik individu berbakat, memperbaiki citra merek, serta

memberikan keuntungan dalam persaingan pasar. Karyawan yang aktif juga cenderung menjadi duta merek perusahaan dan membagikan pengalaman positif mereka kepada orang lain.

2. Meningkatkan kenyamanan karyawan

Program keterlibatan karyawan yang efektif menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan diberi kesempatan. Ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan, yang selanjutnya berdampak pada tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

3. Meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan

Karyawan yang terlibat biasanya lebih efisien dalam pekerjaan mereka. Mereka merasakan koneksi dengan visi perusahaan dan percaya bahwa mereka memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Tingkat semangat yang tinggi mendorong mereka untuk berusaha semaksimal mungkin dan memberikan kontribusi lebih dalam kegiatan sehari-hari.

4. Meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan

Dengan adanya program keterlibatan karyawan, mereka didorong untuk menyumbangkan ide-ide baru, berbagi pengetahuan, dan ikut serta dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat memacu inovasi dan kreativitas di dalam organisasi.

2.1.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut (Anitha J et. al. 2019) ada tujuh yang mempengaruhi *employee Engagement*, yaitu :

1. *Work environment* (Lingkungan kerja)
2. *Leadership* (Kepemimpinan)
3. *Team and co-worker* (Tim dan hubungan rekan kerja)
4. *Training and career development* (Pelatihan dan pengembangan karier)
5. *Compensation* (Kompensasi)
6. *Organization policies, structures, and system* (Kebijakan organisasi, prosuder, struktur dan sistem)
7. *Workplace well-being* (Kesejahteraan kerja)

2.1.4.5 Indikator *Employee Engagement*

Menurut (Noviardy & Aliyah., 2020) indikator *employee engagement* dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut :

1. Vigor, yang ditandai oleh kekuatan serta ketahanan mental yang tinggi, keinginan untuk berusaha dengan sepenuh hati dalam tugas, serta ketekunan ketika menghadapi tantangan.
2. Dedication, suatu perasaan yang sarat arti, diliputi semangat, motivasi, rasa bangga, dan tantangan dalam pekerjaan yang ditandai oleh komitmen atau dedikasi.
3. Absorption, fokus yang sepenuh hati dan kesenangan saat terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu berlalu dengan cepat meskipun karyawan sedang mengalami kesulitan.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berfikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya

kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisis.

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja

Menurut (Hendra & Artha, 2023) *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menjalani semua kewajibannya baik di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. Keseimbangan ini dapat tercapai saat seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan dari pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asari, 2022) setelah dilakukan secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat memiliki hubungan positif dan signifikan antara variabel *Work life balance* Terhadap Kinerja.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Motivasi memberikan dampak yang sangat baik terhadap pencapaian kinerja para karyawan. Terlebih lagi, kenaikan tingkat motivasi dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai penggerak dalam diri yang mendorong karyawan di suatu perusahaan untuk meraih tujuan yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja biasanya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, motivasi dapat dipandang sebagai pendorong dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu, yang muncul dari pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan (Rita, 2024). Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kinerja merujuk pada keseluruhan hasil yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu saat menjalankan tugas, seperti standar hasil

pekerjaan, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya menjadi data untuk promosi atau penentuan gaji di perusahaan. Namun, lebih penting adalah bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan merancang suatu rencana agar penurunan kinerja dapat dihindari.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Syncrum Logistics. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Work life balance merupakan situasi antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang seimbang, di mana seseorang mencari kenyamanan dan keseimbangan pada pekerjaan hingga di luar pekerjaan. Dengan adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan dapat memberikan kepuasan yang diterima oleh karyawan. (MGT Maya Gita Tjahyani Rahardjo 2025).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021) menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pada karyawan Politeknik X Yogyakarta.

2.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap *Employee Engagement*

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, komitmen, dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Karyawan yang termotivasi tinggi akan menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan serta organisasi tempat mereka berkerja. Mereka akan antusiasme dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Atala Cindy Fatya & Esti Dwi Rahmawati, 2024) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta.

2.2.5 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja

Employee engagement merupakan tingkat keterkaitan emosional, intelektual, dan perilaku terhadap pekerjaan serta perusahaan tempat mereka berkerja. Karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi memperlihatkan semangat, dedikasi, dan komitmen yang kuat, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai sasaran perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Bakti, 2016) *employee angagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PKBI pusat (Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia Pusat).

2.2.6 *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee Engagement memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dengan cara meningkatkan keterlibatan aktif dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Iii & Miranda, 2024) menyatakan bahwa *work life balance* berkaitan dengan pengaturan waktu dan tenaga antara tugas kerja dan kehidupan sehari-hari, sehingga membuat seseorang merasa lebih bahagia dan efisien. Selanjutnya (Al & Bhakti, 2024) menunjukkan bahwa keseimbangan ini dapat dicapai melalui pengaturan batasan yang jelas antara kehidupan kerja dan pribadi, serta lingkungan dari lingkungan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk memenuhi standar pekerjaan, yang berarti mencapai tujuan yang ditetapkan dalam waktu yang tepat atau tidak melebihi tenggat waktu, sehingga sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika perusahaan. Dengan kata lain, kinerja pegawai dapat memberikan sumbangan bagi perusahaan (Husna & Prasetya, 2024).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan (Nursyakifah et al., 2024) menunjukkan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, dan employee engagement juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Pergadaian Cabang Palopo.

2.2.7 *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

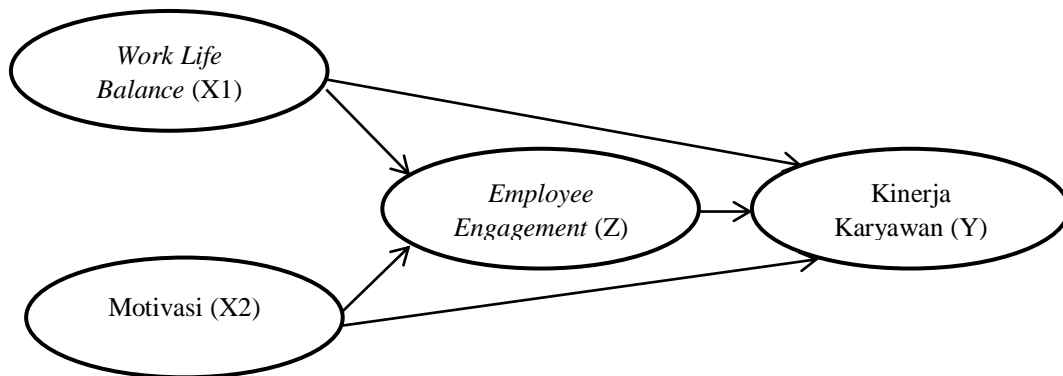
Employee engagement memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan dalam pekerjaan mereka. Menurut (Hidayat et al., 2023) Motivasi dapat dipahami

sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang diwujudkan dalam usaha yang kuat atau lemah. Faktor-faktor ini sering disebut sebagai motivasi, di mana sasaran yang diinginkan memicu perilaku tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan (Atala Cindy Fatya & Esti Dwi Rahmawati, 2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, dimana karyawan dengan keterlibatan tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja secara nyata.

Hasil penelitian yang dilakukan David Guest (1987:5) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan serangkaian kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan integrasi di dalam organisasi, komitmen karyawan, fleksibilitas, dan kualitas kerja. Kebijakan yang diterapkan oleh organisasi dalam mengelola SDM mereka bertujuan untuk menyatukan berbagai elemen organisasi, menumbuhkan komitmen pekerja, meningkatkan fleksibilitas operasional, serta mencapai hasil kerja yang berkualitas tinggi. Dalam penelitian ini berhubungan dengan variabel work life balance, motivasi dan employee engagement.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas penulis membuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
5. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.
6. *Employee engagement* memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara
7. *Employee engagement* memediasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan strategi memperoleh data untuk tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiasi krusial. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi employee engagement pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara, sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menguji hubungan antar variabel secara empiris menggunakan data yang terukur. Menurut Sugiyono (2016, hal:35) peneliti kuantitatif merupakan metode penelitian dimana penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument peneliti, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mengutamakan penggunaan data berupa angka dan analisis statistic untuk mengukur, menjelaskan, serta menguji hubungan antar variabel secara sistematis. Metode ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang objektif dan dapat digeneralisasikan dengan menerapkan prosedur yang terstruktur dalam pengumpulan serta pengolahan data.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur, sehingga memberikan

informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti Kountur (2018). Operasional variabel penelitian dapat dilihat berdasarkan table dibawah ini :

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai ddalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Siagian & Khair 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja karyawan 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu
Work Life Balance (X1)	<i>Work life balance</i> dan kehidupan adalah kondisi di mana seseorang dapat mengelola dan membagi tanggung jawab antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan urusan keluarga serta tanggung jawab lainnya sehingga tidak timbul bentrokan antara kehidupan keluarga dan karier. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan motivasi, produktivitas, serta loyalitas terhadap pekerjaan. Keseimbangan kerja dan hidup umumnya berkaitan dengan jam kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang, dan lain-lain. (Mardiani & Widiyanto, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan (Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, 2017)
Motivasi (X2)	Motivasi adalah pendorong yang datang dari pekerjaan itu sendiri, baik karena dapat memenuhi kebutuhan, memberikan rasa puas, mencapai target, atau menawarkan harapan baik untuk masa depan (Andi Irfan et al., 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan (Hasibuan, 2019)
Employee Angagemnt (Z)	Tingkat keterlibatan psikologis dan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption (Noviardy & Aliyah., 2020)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Peneliti

Penelitian ini dilaksanakan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara yang beralamat Jl. Pancasila No 72 Tegal Sari Mandala III, Jl. Pasar 6 Simpang Jl. Ps. V Tembung No 184, Jl. Protokol No.42, Binjai Serbangan dan Jl. Perintis No. 31, Simpang Empat Asahan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan selesai untuk lebih jelas terdapat rincian waktu yang digunakan di tabel berikut :

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan penelitian	Waktu Penelitian																											
		Agustus 2025				Sepetember 2025				Oktober 2025				November 2025				Desember 2025				Januari 2026							
1	Persiapan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	a. Observasi	■																											
	b. Identifikasi Masalah		■																										
	c. Pengajuan Judul			■																									
	d. Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■																				
2	Pelaksanaan									■	■	■	■																
	a. Bimbingan Proposal									■	■	■	■																

di Sumatera Utara, populasi yang menjadi fokus adalah semua karyawan yang bekerja di UMKM itu. Dengan memahami populasi penelitian dengan baik, peneliti dapat memilih sampel yang mewakili, sehingga analisis dan kesimpulan yang dicapai menjadi akurat dan dapat diandalkan.

Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang memiliki kualitas serta ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi mencakup tidak hanya manusia, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi tidak sekadar jumlah yang terdapat pada objek atau subjek yang sedang diteliti, melainkan juga mencakup seluruh sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.

Adapun populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara yang beranggota 30 Orang.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan

No	Koaki Sumareta Utara	Jumlah Pegawai
1	Store Crew	20
2	E- commerce Specialist	5
3	Staff Gudang	5

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiono (2016:149) Sampel adalah bagian dari totalitas serta ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ketika populasi sangat besar dan peneliti tidak mungkin untuk mengkaji semuanya dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga kerja, dan waktu, maka peneliti bisa memanfaatkan

sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penemuan yang diperoleh dari sampel itu, nantinya dapat diaplikasikan kepada populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mencerminkan keadaan populasi tersebut.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Koaki Store Sumatera Utara yaitu sebanyak 30 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sempling jenuh (sensus).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner / Angket

Angket atau kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang melibatkan serangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis. Para responden diminta untuk memberikan jawaban yang dapat dinilai melalui pilihan jawaban yang telah ditentukan atau dengan mengisi kolom yang disediakan. Angket atau kuesioner dipakai untuk mengumpulkan informasi dari kelompok yang lebih luas dalam penelitian yang bersifat kuantitatif (Creswell, 2014). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok suatu fenomena sosial secara kuantitatif. Skala ini membantu peneliti mendapat data yang lebih akurat dan konsektual melauai jawaban seperti 1. Sangat setuju 2. Setuju 3. Netral 4. Tidak setuju 5. Sangat tidak setuju.

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu- ragu	3

4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, hal : 168

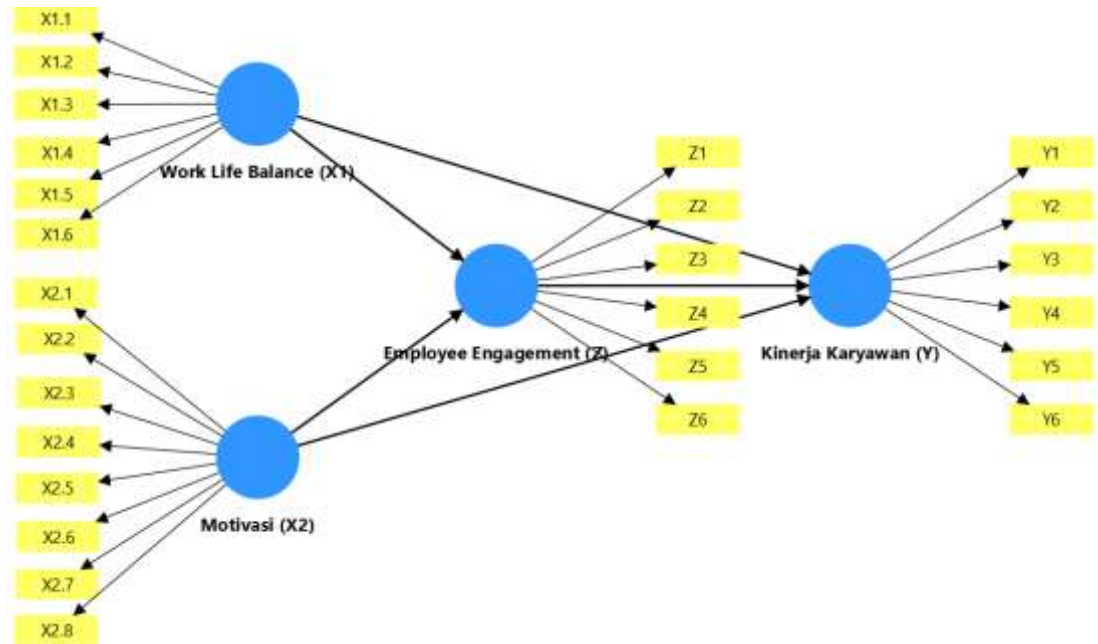
Selanjutnya kuesioner yang disusun di uji kelayakan melalui pengujian validitas dan reabilitas.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hasil jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti, apakah variabel bebas (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja) melalui variabel intervening (Organizational Citizenship Behaviour) baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah metode Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan pengolahan data pada software Smart PLS.

Menurut (Nusrang, 2023) Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) merupakan metode analisis yang powerfull karena memungkinkan pemodelan persamaan struktural dengan asumsi data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal, SEM-PLS dapat menggunakan ukuran sampel yang relatif kecil dan indikator yang bersifat reflektif, formatif, atau kombinasi keduanya.

SEM-PLS adalah metode analisis statistik untuk menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan yang bersifat fleksibel, tidak memerlukan asumsi statistik ketat, dan cocok untuk model penelitian yang kompleks. (Prasetyo et al., 2024)



Gambar 3.1 Model *Structural PLS*

3.6.1 Uji Outer Model (*Measurement Model*)

Outer model merupakan model yang menggambarkan hubungan antara hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Outer model digunakan untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung direpresentasikan oleh variabel indikator yang dapat diamati (Nurhalizah et al., 2023).

Model pengukuran ini digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, yang bertujuan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan tepat atau tidak untuk diimplementasikan. Setelah diagram alur yang menggambarkan kaitan antara variabel laten eksogen dan endogen berbentuk jelas, serta nilai koefisien yang menghubungkan variabel diketahui.

3.6.1.1 Validitas Konvegen (*Convergent Validity*)

Indikator-indikator tersebut dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor Item komponen dengan skor konstruk. Hal ini dapat dilihat dari skor koefisien

loading yang terstandarisasi, yang menunjukkan tingkat korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk yang diukur. Sebuah pengukuran refleksif individu dianggap tinggi jika memiliki korelasi sebesar 0,7 atau lebih dengan konstruk yang diukur. Sementara itu, nilai beban eksternal antara 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup.

3.6.1.2 Validitas Diskriminan (*Diskriminant Validity*)

Validitas diskriminan merupakan suatu model evaluasi pengukuran yang menggunakan indikator reflektif, yang dianalisis berdasarkan hubungan antara beban pengukuran dan konstruk. Apabila terdapat korelasi yang lebih tinggi antar suatu konstruk dan item pengukuran dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lain, ini menandakan bahwa blok tersebut lebih unggul daripada blok lainnya. Di sisi lain, model ini diterapkan untuk menilai validitas diskriminan dengan melakukan perbandingan terhadap nilai AE (akar kuadrat dari average variance extracted). Untuk melihat suatu indikator dari variabel konstruk valid atau tidak, maka dilihat dari outer loadingnya yaitu :

1. Jika nilai outer lebih besar dari (0,7) atau outer loading $> 0,7$, maka suatu indikator valid dan memenuhi syarat convergent validity.
2. Jika nilai outer lebih kecil dari (0,7) atau outer loading $< 0,7$, maka suatu indikator tidak valid dan tidak memenuhi syarat convergent validity.

3.6.1.3 *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai realibilitas indikator indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite realibility $> 0,7$. Berikut ini adalah kriteria nilai composite reliability:

1. Jika nilai composite reliability $> 0,7$, maka dinyatakan valid dan memenuhi syarat composite reliability.
2. Jika nilai composite reliability $< 0,7$, maka dinyatakan tidak valid dan tidak memenuhi syarat composite reliability.

3.6.1.4 Cronbach's Alpha

Cronbach Alpha adalah metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas atau keandalan suatu skala pengukuran. Metode ini membantu peneliti menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran dari suatu skala pengukuran. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliable) apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (reliable).
2. Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (not reliable).

3.6.2 Uji Inner Model (*Structural Model*)

Model inner atau model struktural menunjukkan keterkaitan antara variabel laten berdasarkan teori yang mendasarinya. Penilaian terhadap model struktural dilakukan dengan memanfaatkan nilai R-square untuk konstruk yang menjadi fokus, serta koefisien path atau values untuk menguji signifikansi konstruk dalam model struktural.

3.6.2.1 R-Square (*Coefficient Diterminance*)

R-square untuk setiap variabel laten yang bersifat endogen mencerminkan seberapa efektif model struktural dalam memprediksi. Perubahan pada nilai R-

square dapat digunakan untuk menguraikan dampak variabel laten endogen yang memberikan pengaruh signifikan. Nilai R-square masing-masing sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model tersebut berkualitas tinggi, sedang, dan rendah. Nilai R-square yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model yang diajukan memiliki kemampuan prediksi yang lebih baik. Kriteria penelitian adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai $R^2 = 0,75$, model adalah substansi (kuat)
- b. Jika nilai $R^2 = 0,50$, model adalah moderate (sedang)
- c. Jika nilai $R^2 = 0,25$, model adalah lemah (buruk)

3.6.2.1 F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan mengamati perubahan nilai R^2 saat variabel tertentu dihilangkan dari model, kita dapat menentukan apakah variabel yang dikeluarkan memiliki pengaruh yang signifikan pada konstruk endogen. Kriteianya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $f^2 = 0,02$ ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah kecil.
- b. Jika nilai $f^2 = 0,015$ ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen adalah sedang/moderat.
- c. Jika nilai $f^2 = 0,35$, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah besar.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis Direct Effect diterapkan untuk menguji dugaan mengenai pengaruh langsung dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Dibawah ini adalah kriteria evaluasi untuk pengaruh langsung tersebut:

- a. Jika koefisien jalur menunjukkan angka positif, maka dampak satu variabel terhadap variabel lainnya bersifat sejalan, yang menunjukkan bahwa ketika variabel eksogen mengalami kenaikan, variabel endogen juga akan mengalami peningkatan.
- b. Jika koefisien jalur menunjukkan nilai negatif, maka dampak dari satu variabel terhadap yang lain berlawanan arah, dimana kenaikan pada variabel eksogen akan mengakibatkan penurunan pada variabel endogen. Evaluasi ini juga dapat dianalisis melalui nilai P-Value, dengan kriteria sebagai berikut:
 1. Jika $P\text{-Value} < 0,05$, maka H_0 ditolak (menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel signifikan).
 2. Jika $P\text{-Value} > 0,05$, maka H_0 diterima (menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel).

3.7.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis indirect diterapkan untuk menguji hipotesis tentang dampak variabel yang memengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen), dengan melibatkan variabel intervening sebagai penghubung. Berikut adalah kriteria untuk penilaian tersebut :

- a. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung (indirect effects) menghasilkan probabilitas yang signifikan yaitu P- Value $< 0,05$, artinya variabel intervening mampu memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung.
- b. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung (indirect effects) menghasilkan probabilitas yang signifikan yaitu P-value $> 0,05$, artinya variabel intervening tidak dapat memediasi pengaruh suatu variabel.

3.7.3 Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect menunjukkan bahwa total pengaruh dalam sebuah model struktural terdiri dari dua kategori pengaruh, yang meliputi pengaruh dampak langsung dan pengaruh tidak langsung. Total effect menjelaskan semua pengaruh yang diterima oleh variabel dependen berasal dari variabel independen, baik secara langsung maupun tidak langsung maupun melalui proses mediasi.

1. Apabila pada nilai T statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan.
2. Apabila pada nilai T statistik $< 1,96$ maka dapat dikatakan tidak.
3. Apabila pada nilai P Values $> 0,005$ maka memiliki pengaruh negatif .
4. Apabila pada nilai P Values < 0.005 maka memiliki pengaruh positif.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini mengelolah data dalam bentuk angket pernyataan dari 6 pernyataan untuk *Work Life Balance* (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), 6 pernyataan untuk variabel *Employee Engagement* (Z) dan 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 30 orang responden yaitu Karyawan Koaki Store Sumatera Utara sebagai sampel penelitian.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada karyawan Koaki Store Sumatera Utara.

4.1.1.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia .

Tabel 4.1

Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
1. Perempuan	24	80%
2. Laki – laki	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 24 orang (80%) dari total

responden. Sementara itu, responden laki-laki sebanyak 6 orang (20%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh perempuan.

4.1.1.1.2 Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
8 – 25	29	96,7%
26 – 30	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 18-25 tahun, yaitu sebanyak 29 orang (96,7%) dari total responden. Sementara itu, responden berusia 26-30 tahun sebanyak 1 orang (3,3%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh kelompok usia muda.

4.1.1.1.3 Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
SLTP/Sederajat	1	3,3%
SLTA/Sederajat	26	86,7%
Akademik/Perguruan Tinggi	3	10%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data Tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SLTA/ sederajat, yaitu sebanyak 27 orang (90%) dari total responden. Sementara itu, responden berpendidikan SLTP/ sederajat sebanyak 2 orang (6,7%), dan yang berpendidikan akademik/ perguruan tinggi sebanyak 1 orang (3,3%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh kelompok berpendidikan menengah atas.

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu work life balance (X1), motivasi (X2), kinerja karyawan (Y) dan employee engagement (Z). deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pertanyaan yang diberikan kepada responden.

4.1.2.1 Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4

Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		R		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23,3%	7	23,3%	9	30%	4	13,3%	3	10	30	100%
2	7	23,3%	11	36,7%	6	20%	2	6,7%	4	13,3%	30	100%
3	6	20%	11	36,7%	7	23,3%	5	16,7%	1	3,3%	30	100%
4	5	16,7%	12	40%	6	20%	3	10%	4	13,3%	30	100%
5	6	20%	14	46,7%	6	20%	2	6,7%	2	6,7%	30	100%
6	11	36,7%	8	26,7%	4	13,3%	4	13,3%	3	10%	30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya berusaha menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab 30%
2. Dari jawaban mengenai Saya mampu menjaga kualitas kerja dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab 36,7%
3. Dari jawaban mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab 36,7%
4. Dari jawaban mengenai Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab 40%
5. Dari jawaban mengenai Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab 46,7%
6. Dari jawaban mengenai Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab 36,7%

4.1.2.3 Deskripsi Work Life Balance (X1)

Tabel 4.5

Angket Skor Untuk Variabel Work Life Balance (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		R		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	26,7%	6	20%	6	20%	6	20%	4	13%	30	100%
2	6	20%	8	26,7%	2	6,7%	11	36,7%	3	10%	30	100%
3	9	30%	7	23,3%	6	20%	7	23,7%	1	3,3%	30	100%
4	8	26,7%	7	23,3%	5	16,7%	5	16,7%	5	16,7%	30	100%
5	7	23,3%	7	23,3%	6	20%	7	23,3%	3	10%	30	100%
6	9	30%	6	20%	8	26,7%	5	16,7%	2	6,7%	30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan, mayoritas responden menjawab 26,7%
2. Dari jawaban mengenai Waktu yang saya habiskan Bersama keluarga tidak terganggu oleh urusan pekerjaan, mayoritas responden menjawab 36,7%
3. Dari jawaban mengenai Pekerjaan saya tidak mengurangi perhatian saya terhadap keluarga, mayoritas responden menjawab 30%
4. Dari jawaban mengenai Keterlibatan saya dalam pekerjaan tidak mengganggu hubungan sosial maupun keluarga, mayoritas responden menjawab 26,7%
5. Dari jawaban mengenai Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak yang baik terhadap kehidupan pribadi, responden menjawab Sangat Setuju, Setuju dan Tidak Setuju 23,3%
6. Dari jawaban mengenai Saya merasa kondisi emosional saya tetap stabil dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab 30%

4.1.2.4 Deskripsi Motivasi (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Motivasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	26,7%	11	36,7%	9	30%	2	6,7%	-	-	30	100%
2	11	36,7%	11	36,7%	6	20%	-	-	2	6,7%	30	100%
3	8	26,7%	14	46,7%	6	20%	1	3,3%	1	3,3%	30	100%
4	10	33,3%	10	33,3%	8	26,7%	2	6,7%	-	-	30	100%
5	10	33,3%	14	46,7%	5	16,7%	-	-	1	3,3%	30	100%
6	12	40%	11	36,7%	6	20%	-	-	1	3,3%	30	100%
7	5	16,7%	19	63,3%	2	6,7%	2	6,7%	2	6,7%	30	100%

8	9	30%	9	30%	9	30%	2	6,7%	1	3,3%	30	100%
---	---	-----	---	-----	---	-----	---	------	---	------	----	------

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya merasa kondisi lingkungan kerja mendukung kesehatan dan kenyamanan saya selama berkerja, mayoritas responden menjawab 36,7%
2. Dari jawaban mengenai Saya menilai jam kerja yang ditetapkan memungkinkan saya menjaga kondisi fisik dengan baik, responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju 36,7%
3. Dari jawaban mengenai Saya merasa lingkungan kerja cukup aman dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab 46,7%
4. Dari jawaban mengenai Saya berkerja dengan aturan kerja yang jelas dan melindungi, responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju 33,3%
5. Dari jawaban mengenai Saya dapat berkerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab 46,7%
6. Dari jawaban mengenai Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab 40%
7. Dari jawaban mengenai Saya memperoleh pengakuan atas hasil kerja dari atasan, mayoritas responden menjawab 63,3%
8. Dari jawaban mengenai Saya mendapatkan kepercayaan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, responden menjawab Sangat Setuju, Setuju dan Ragu – ragu 30%

4.1.2.5 Deskripsi Employee Engagement (Z)

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Employee Engagement (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23,3%	8	26,7%	9	30%	4	13,3%	2	6,7%	30	100%
2	11	36,7%	6	20%	7	23,3%	5	16,7%	1	3,3%	30	100%
3	7	23,3%	7	23,3%	10	33,3%	4	13,3%	2	6,7%	30	100%
4	10	33,3%	11	36,7%	5	16,7%	3	10%	1	3,3%	30	100%
5	8	26,7%	10	33,3%	9	10%	3	10%	-	-	30	100%
6	10	33,3%	8	26,7%	6	20%	5	16,7	1	3,3%	30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya setiap hari, mayoritas responden menjawab 30%
2. Dari jawaban mengenai Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan, mayoritas responden menjawab 36,7%
3. Dari jawaban mengenai Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti bagi saya, mayoritas responden menjawab 33,3%
4. Dari jawaban mengenai Saya menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa bertanggung jawab, mayoritas responden menjawab 36,3%
5. Dari jawaban mengenai Saya dapat fokus penuh saat mengerjakan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 33,3%

6. Dari jawaban mengenai Saat bekerja, saya sering tidak menyadari waktu berlalu karena fokus pada pekerjaan, mayoritas responden menjawab 33,3%

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis outer model. Analisis outer model digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis outer model, diantaranya convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada Loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Hasil analisis *Convergent Validity* dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.8
Outer Loadings

	Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X2)	Work Life Balance (X1)
X1.1				0.898

X1.2				0.937
X1.3				0.893
X1.4				0.905
X1.5				0.931
X1.6				0.874
X2.1			0.738	
X2.2			0.757	
X2.3			0.731	
X2.4			0.858	
X2.5			0.705	
X2.6			0.776	
X2.7			0.910	
X2.8			0.801	
Y1		0.937		
Y2		0.912		
Y3		0.880		
Y4		0.904		
Y5		0.900		
Y6		0.919		
Z1	0.894			
Z2	0.815			
Z3	0.876			
Z4	0.823			
Z5	0.819			
Z6	0.872			

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 30 orang responden diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di bawah 0.7. Sehingga item pernyataan yang tidak memenuhi standar

validasi maka item ini dikeluarkan atau tidak diikuti sertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor pengukuran model.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut adalah nilai cross loading pada masing-masing indikator:

Tabel 4.9 Cross Loading

	Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X2)	Work Life Balance (X1)
X1.1	0.691	0.718	0.368	0.898
X1.2	0.615	0.618	0.235	0.937
X1.3	0.638	0.708	0.486	0.893
X1.4	0.533	0.536	0.194	0.905
X1.5	0.553	0.683	0.394	0.931
X1.6	0.531	0.536	0.221	0.874
X2.1	0.410	0.448	0.738	0.230
X2.2	0.247	0.361	0.757	0.128
X2.3	0.590	0.523	0.731	0.251
X2.4	0.584	0.680	0.858	0.290
X2.5	0.526	0.401	0.705	0.234
X2.6	0.384	0.552	0.776	0.298
X2.7	0.496	0.610	0.910	0.301
X2.8	0.494	0.688	0.801	0.437
Y1	0.777	0.937	0.627	0.613
Y2	0.716	0.912	0.658	0.644
Y3	0.738	0.880	0.644	0.640

Y4	0.737	0.904	0.705	0.594
Y5	0.696	0.900	0.607	0.707
Y6	0.739	0.919	0.567	0.655
Z1	0.894	0.670	0.560	0.568
Z2	0.815	0.737	0.470	0.633
Z3	0.876	0.747	0.529	0.604
Z4	0.823	0.677	0.510	0.313
Z5	0.819	0.636	0.479	0.689
Z6	0.872	0.645	0.575	0.524

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan data Tabel 4.8 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

validitas konstruk merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk teoretis yang seharusnya diukur, sehingga indikator-indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan konstruk yang diteliti. Sementara itu, reliabilitas konstruk digunakan untuk menilai tingkat keandalan dan konsistensi skor konstruk yang dihasilkan oleh instrumen pengukuran. Instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan skor yang stabil dan konsisten ketika digunakan pada kondisi yang sama (Retnawati, 2008).

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.10 Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Employee Engagement (Z)	0.923
Kinerja Karyawan (Y)	0.958
Motivasi (X2)	0.912
Work Life Balance (X1)	0.957

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel *Work Life Balance*, Motivasi dan *Employee engagement* memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.11 Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho_a)
Employee Engagement (Z)	0.925
Kinerja Karyawan (Y)	0.958
Motivasi (X2)	0.923
Work Life Balance (X1)	0.962

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,7. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas

yang baik dan variabel *Work Life Balance*, Motivasi, Kinerja Karyawan dan *Employee Engagement* memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.4 Discriminant Validity

Validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4.12 Average Variance Extracted

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Employee Engagement (Z)	0.723
Kinerja Karyawan (Y)	0.826
Motivasi (X2)	0.620
Work Life Balance (X1)	0.822

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0.5. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria.

4.2.1.5 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai

Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid).

Tabel 4.13 Validitas Diskriminan

	Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X2)	Work Life Balance (X1)
Employee Engagement (Z)				
Kinerja Karyawan (Y)	0.857			
Motivasi (X2)	0.647	0.724		
Work Life Balance (X1)	0.688	0.730	0.359	

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan table di atas diperoleh hasil korelasi Hererotrait – Monotrait Ratio Of Corelatiom (HTMT) maka dapat disimpulkan :

1. Variabel *Employee Engagement* (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi *Heterotrait–Monotrait Ratio of Correlation* (HTMT) sebesar $0,857 < 0,900$, variabel *Employee Engagement* (Z) dengan Motivasi (X2) sebesar $0,647 < 0,900$, serta variabel *Employee Engagement* (Z) dengan *Work Life Balance* (X1) sebesar $0,688 < 0,900$. Dengan demikian, seluruh nilai korelasi *Employee Engagement* (Z) dinyatakan memenuhi validitas diskriminan.
2. Nilai korelasi *Heterotrait–Monotrait Ratio of Correlation* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi (X2) sebesar $0,724 < 0,900$, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan *Work Life Balance*

(X1) sebesar $0,730 < 0,900$. Dengan demikian, seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid secara diskriminan.

3. Nilai korelasi *Heterotrait–Monotrait Ratio of Correlation* (HTMT) variabel Motivasi (X2) dengan *Work Life Balance* (X1) sebesar $0,359 < 0,900$. Dengan demikian, seluruh nilai korelasi Motivasi (X2) dinyatakan memenuhi validitas diskriminan.

4.3 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: R-Square; F-Square dan Hypothesis Test: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.3.1 Hasil Uji R-Square

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Employee Engagement (Z)	0.598	0.568
Kinerja Karyawan (Y)	0.783	0.758

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil pengujian nilai R-Square adjusted, diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel mediasi menunjukkan nilai *R-Square adjusted* sebesar 0,598 untuk *Employee Engagement* (Z) dan 0,758 untuk Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, kemampuan variabel *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi (X2) dalam menjelaskan variabel

Employee Engagement (Z) adalah sebesar 58,8%, sehingga model tergolong substansial (kuat). Selanjutnya, kemampuan variabel *Work Life Balance (X1)*, *Motivasi (X2)*, dan *Employee Engagement (Z)* dalam menjelaskan variabel *Kinerja Karyawan (Y)* adalah sebesar 78,8%, sehingga model tergolong substansial (sangat kuat).

4.3.2 Hasil Uji *F-Square*

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15 Hasil Uji *F-Square*

	Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X2)	Work Life Balance (X1)
Employee Engagement (Z)		0.254		
Kinerja Karyawan (Y)				
Motivasi (X2)	0.401	0.356		
Work Life Balance (X1)	0.556	0.291		

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan table diatas mengenai nilai FSquare diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel Work Life Balance (X1) terhadap Employee Engagement (Z) memiliki nilai f-square sebesar 0,556, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek yang sangat tinggi (large effect) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variabel Motivasi (X2) terhadap Employee Engagement (Z) memiliki nilai f-square sebesar 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek yang sedang (medium effect) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel Employee Engagement (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f-square sebesar 0,401, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek yang sangat tinggi (large effect) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
4. Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f-square sebesar 0,356, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek yang sangat tinggi (large effect) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f-square sebesar 0,291, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek yang sedang (medium effect) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect.

4.4.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan.

Tabel 4.16 Hasil Jalur (Hipotesis)

	T statistics (O/STDEV)	P values
Employee Engagement (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.555	0.011
Motivasi (X2) -> Employee Engagement	3.175	0.002

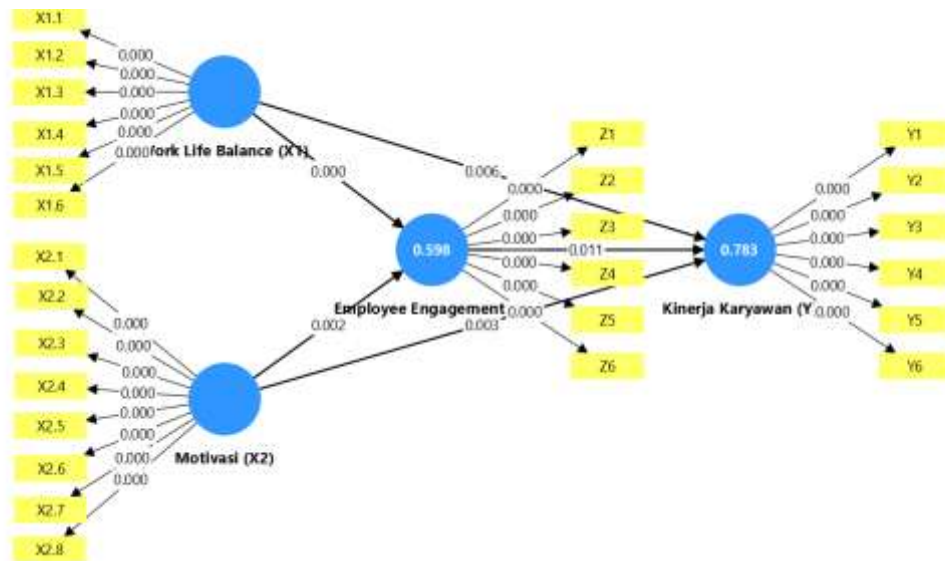
(Z)		
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.986	0.003
Work Life Balance (X1) -> Employee Engagement (Z)	4.797	0.000
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.763	0.006

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur (path coefficient) berikut :

1. Pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai t-statistic sebesar 2,763. Hasil ini menunjukkan bahwa Work Life Balance yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,006 < 0,05$, dengan demikian Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai t-statistic sebesar 2,986. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, dengan demikian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Employee Engagement (Z) mempunyai nilai t-statistic sebesar 4,797. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Work Life Balance yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi Employee Engagement. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement.
4. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Employee Engagement (Z) mempunyai nilai t-statistic sebesar 3,175 Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula Employee Engagement. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, dengan demikian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement.
5. Pengaruh Employee Engagement (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai t-statistic sebesar 2,555. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Employee Engagement karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,011 < 0,05$, dengan demikian Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber : : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Gambar 4.2 Hasil Path Analysis

4.4.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel intervening. Dengan kata lain, analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar peran variabel mediator dalam menjembatani hubungan antar variabel utama dalam model penelitian (Islamika, 2024). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (Organizational Citizenship Behavior), memberi pengaruh pada variabel eksogen (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Organizational Citizenship Behavior), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (Karakteristik Individu dan Lingkungan

Kerja) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, tidak ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.986	0.047
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.002	0.045

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Employee Engagement sebagai variabel mediasi diperoleh hasil t statistic sebesar 2,002 dan p-values sebesar 0,045. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement sebagai variabel mediasi mampu memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Employee Engagement sebagai variabel intervening diperoleh hasil t statistic sebesar 1,986 dan p-values sebesar 0,047. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement sebagai variabel mediasi mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.2 Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung).

Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Total

	T statistics (O/STDEV)	P values
Employee Engagement (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.555	0.011
Motivasi (X2) -> Employee Engagement (Z)	3.175	0.002
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	5.506	0.000
Work Life Balance (X1) -> Employee Engagement (Z)	4.797	0.000
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	5.654	0.000

Sumber : Diolah Oleh SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (total effect) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 5,654 dengan nilai P-Values sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Total effect untuk pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 5,506 dengan nilai P-Values sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Total effect untuk pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement diperoleh hasil sebesar 4,797 dengan nilai P-Values sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement.
4. Total effect untuk pengaruh Motivasi terhadap Employee Engagement diperoleh hasil sebesar 3,175 dengan nilai P-Values sebesar 0,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement.
5. Total effect untuk pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 2,555 dengan nilai P-Values sebesar 0,011, sehingga dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara terbukti berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 2,763 dengan nilai p-values sebesar 0,006 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empiris, hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan Koaki Store yang memiliki waktu yang seimbang untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Hal ini

mengindikasikan bahwa di lingkungan UMKM, work life balance menjadi faktor krusial untuk menjaga performa karyawan. Temuan ini sejalan dengan permasalahan Bab I mengenai kebutuhan peningkatan kinerja karyawan Koaki Store melalui pendekatan yang realistis dan berbiaya rendah. Secara teori, work life balance mengurangi burnout dan meningkatkan job satisfaction yang berdampak positif pada kinerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arsyad & Banjari, 2025) dan (Wahyudin et al., 2025) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara juga terbukti berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 2,986 dengan nilai p-values sebesar 0,003 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empiris, karyawan Koaki Store dengan motivasi tinggi menunjukkan komitmen lebih besar terhadap target penjualan fashion. Di UMKM skala kecil, motivasi menjadi penggerak utama karena hubungan interpersonal yang erat. Temuan ini menjawab permasalahan Bab I tentang pentingnya faktor internal karyawan. Secara teori, motivasi meningkatkan effort dan persistence menuju tujuan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Budiman et al., 2024) dan (Azhari & Romilah, 2025) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara terbukti berpengaruh signifikan, dengan nilai *t*-statistic sebesar 4,797 dan nilai *p*-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi cenderung merasa lebih nyaman dan memiliki rasa keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Keseimbangan tersebut menciptakan perasaan dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Temuan ini sejalan dengan pembahasan pada Bab I, dimana kenyamanan kerja karyawan menjadi salah satu isu penting dalam menjaga keberlangsungan UMKM. *Work Life Balance* yang baik terbukti mampu meningkatkan keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi. Secara teori, *Work Life Balance* merupakan salah satu sumber daya psikologis yang dapat meningkatkan *Employee Engagement*. Karyawan yang mampu menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi akan lebih berenergi, berdedikasi, dan fokus dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azkiya et al., 2025) dan (Ferinia, 2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

4.5.4 Pengaruh Motivasi Terhadap *Employee Engagement*

Pengaruh Motivasi terhadap *Employee Engagement* pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara terbukti signifikan, dengan nilai *t*-statistic sebesar 3,175 dan

nilai p-values sebesar 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil kuesioner, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan antusiasme, semangat, dan dedikasi yang lebih besar dalam menjalankan tugas. Motivasi mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam membentuk Employee Engagement di UMKM Koaki Store Sumatera Utara. Karyawan yang termotivasi akan memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Elpanso, 2021) dan (Lestari et al., 2023) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

4.5.5 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara terbukti berpengaruh signifikan secara statistik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,555, dengan nilai p-values sebesar 0,011 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Dalam konteks UMKM fashion retail seperti Koaki Store, engagement terwujud dalam perilaku discretionary effort seperti inisiatif pengembangan produk fashion, pelayanan ekstra kepada pelanggan, dan pencapaian target penjualan di luar ekspektasi formal. Meskipun sistem UMKM masih bersifat informal, keterikatan karyawan berhasil mengatasi keterbatasan struktural melalui

komitmen sukarela. Hal ini menunjukkan bahwa di lingkungan UMKM dengan hubungan interpersonal erat, employee engagement menjadi penggerak kinerja yang efektif tanpa memerlukan sistem formal yang kompleks.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Farhan Nordianto & Irbayuni, 2024) yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.6 Pengaruh *Employee Engagement* dalam Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement tidak mampu memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 2,002 dengan p-values sebesar 0,045 (< 0,05). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa secara statistik peran mediasi Employee Engagement terbentuk dalam hubungan antara Work Life Balance dan kinerja karyawan.

Dalam konteks UMKM fashion retail, work life balance mengurangi konflik kerja-keluarga sehingga karyawan lebih fokus dan engaged, menghasilkan kreativitas desain dan pelayanan pelanggan optimal. Meskipun sistem UMKM informal, engagement berhasil mentransmisikan manfaat work life balance ke perilaku produktif. Temuan ini menjawab permasalahan Bab I tentang mekanisme peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ferinia, 2023) yang menyatakan bahwa adanya peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

4.5.7 Pengaruh *Employee Engagement* dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 1,986 dan nilai p-values sebesar 0,047 ($< 0,05$). Dengan demikian, secara statistik peran *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan signifikan.

Di Koaki Store, motivasi karyawan menghasilkan keterikatan emosional terhadap brand fashion, terwujud dalam loyalitas dan inisiatif kerja di luar tugas formal. *Engagement* mengubah motivasi menjadi perilaku kinerja aktual meskipun sistem UMKM belum terstruktur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Atala Cindy Fatya & Esti Dwi Rahmawati, 2024) yang menyatakan bahwa adanya peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara tentang Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Employee Engagement* di UMKM Koaki Store Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga apabila *Work Life Balance* tinggi atau meningkat, Kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Sebaliknya apabila *Work Life Balance* rendah atau menurun, Kinerja karyawan akan terpengaruh secara signifikan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga apabila Motivasi tinggi atau meningkat, Kinerja tidak secara signifikan meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun, Kinerja tetap tidak terpengaruh secara signifikan.
3. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan UMKM Koaki Store Sumatera Utara. Sehingga *Work Life Balance* tinggi atau meningkat, maka *Employee Engagement* dapat meningkat. Sebaliknya apabila *Work Life Balance* rendah atau menurun, maka *Employee Engagement* akan menurun.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan UMKM Koaki Store Sumatera Utara sehingga apabila Motivasi tinggi atau meningkat, maka *Employee Engagement* dapat meningkat.

Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun, maka *Employee Engagement* akan menurun.

5. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Koaki Store Sumatera Utara. Sehingga apabila *Employee Engagement* meningkat, Kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Sebaliknya apabila *Employee Engagement* rendah atau menurun, Kinerja karyawan akan menurun secara signifikan.
6. *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan pada karyawan UMKM Koaki Store Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* mampu meningkatkan *Employee Engagement* yang berhasil menjembatani atau memperkuat hubungan ke Kinerja Karyawan secara nyata.
7. *Employee Engagement* memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan pada karyawan UMKM Koaki Store Sumatera Utara. Dengan demikian, peningkatan Motivasi yang berhasil memicu *Employee Engagement* diterjemahkan menjadi peningkatan Kinerja melalui mediasi yang efektif.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan bahwa *Work Life Balance* dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* meskipun tidak langsung ke Kinerja Karyawan di UMKM Koaki Store Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut penting untuk ditingkatkan guna membangun keterlibatan karyawan terlebih dahulu, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. UMKM Koaki Store sebaiknya menerapkan kebijakan *Work Life Balance* seperti jam kerja fleksibel dan hari libur tambahan untuk mengurangi kelelahan karyawan serta meningkatkan keterlibatan.
2. Manajemen perlu memberikan program motivasi seperti insentif berbasis target penjualan dan pelatihan karir untuk memperkuat kinerja langsung dan engagement.
3. UMKM Koaki Store dapat membangun budaya *Employee Engagement* melalui komunikasi terbuka, pengakuan pencapaian, dan evaluasi kinerja rutin guna menjembatani ke performa optimal.
4. Melakukan monitoring berkala terhadap *Work Life Balance*, Motivasi dan *Employee Engagement* melalui KPI sederhana (penjualan, *costomer satisfaction* dan inovasi) untuk memastikan peningkatan kinerja berkelanjutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan hanya terdiri dari *Work Life Balance*, Motivasi, dan *Employee Engagement*, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar – benar menjawab pertanyaan dengan sungguh – sungguh.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2023). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- Al, K., & Bhakti, C. P. (2024). *PROSIDING Literature Review: Perencanaan Individual untuk Work-Life Balance di Kalangan Gen Z*. 2012, 1175–1182.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Andi Irfan, Aminah Aminah, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Arsyad, M., & Banjari, A. (2025). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT . Tanjung Selatan Makmur Jaya Firdaus*. 9(1), 12–19.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Atala Cindy Fatya, & Esti Dwi Rahmawati. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 401–410. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1157>
- Azhari, M., & Romilah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 265–280. <https://doi.org/10.46975/p35vq266>
- Azkiya, A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2025). *Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement*

- Pada PT X*. 2(7), 1992–2008.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakti, A. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Civil Society Organization PKBI Pusat. *E-Proceeding of Management*, 3(3), 3088-3095. ISSN 2355-9357.
- Budiman, A., Fajar Noorrahman, M., Motivasi Kerja, P., PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BALANGAN Norkhalisah, D., & Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, P. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan*. 1, No 2, 2024, 276–280.
- Dhian Anggraini, F., & Ermawati, K. C. (2024). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kualitas Pelayanan Departemen Food and Beverage Hotel Horaios Malioboro. *Mabha Jurnal*, 5(1), 13–26. <https://doi.org/10.70018/mb.v5i1.73>
- Ekonomi, J., Bisnis, D. A. N., Ayu, D., Program, H., Magister, S., Bisnis, F. E., & Airlangga, U. (2022). 1, Feb 2022 *ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA FREELANCER*. 2(1).
- Elpanso, T. E. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing di mediasi Employee engagement*. 20(3), 275–284.
- Farantika, E. D., Maulida, D. N., Lestari, T. W., Azzahra, E. Y., Ghifari, I. M., Widya, A. N., & Qurratul, S. (2024). *Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi*. 4.
- Farhan Nordianto, A., & Irbayuni, S. (2024). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Service Melalui Kepuasan Kerja Di Pt Astra International Tbk Auto2000 Basuki Rachmat Surabaya. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 5918–5926.
- Fatimah, S., & Suhaji, S. (2013). Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Aset*, 15(2). <http://journal.widyamangala.ac.id/index.php/jurnalaset/article/view/128>
- Ferinia, M. A. B. R. (2023). *Jurnal ekonomi bisnis dan akuntansi*. 3(1).
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). *EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI KUNCI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (International Journal Review)*. 6(12), 52–65.

- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Hidayat, L., Rahwana, K. A., & ... (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Nuansa: Publikasi ...*, 1(3). <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/258%0Ahttps://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/download/258/242>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Iii, I. A. H., & Miranda, C. B. (2024). *Workplace Spirituality , Dignity and Work-Life Balance in Semiconductor Company. 02*, 1–35.
- Islamika, J. (2024). *Jurnal ISLAMIKA*. 7(2), 118–131.
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>
- Lestari, D., Woestho, C., & Kurniawan, D. (2023). *PT BUDI AGUNG SENTOSA*. 2(November), 3232–3246.
- M Jufrizen, uis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- MGT Maya Gita Tjahyani Rahardjo (2025). (2009). *BAB II Landasan Teori*. 10–46.
- Muhamad Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Muharam, D. A., & Nurdin, B. (2020). Evaluasi Pelatihan, Motivasi, Insentif dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Training Evaluation, Motivation,

- Insentive, and its Influence on Employee Performance). *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO) /*, 1(1), 32–40. <https://ijabo.a3i.or.id>
- Mujiatun, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Natsir, M., & Wulandari, S. C. (2019). Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 11(2), 158–167.
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Jambi, U. (2023). *Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square pada*. 6(2), 125–135.
- Nursyakifah, P., Aqsa, M., & Sukri. (2024). The Influence Of Work Life Balance And Employee Engagement On Employee Performance (Case Study At Pt. Pegadaian Branch Palopo). *Proceedings Series on Proceedings of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 1871–1878.
- Nusrang, M. (2023). *PENERAPAN METODE STRUKTURAL EQUATION MODELLING-PARTIAL LEAST SQUARES (SEM-PLS) DALAM MENGEVALUASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PDRB DI INDONESIA*. 543–548.
- Prasetyo, F. H., Warsito, B., & Sugiharto, A. (2024). *Aplikasi Analisis PLS-SEM berbasis R Shiny dan Penerapan UTAUT2 untuk Evaluasi Penerimaan Sistem Informasi*. 13(1), 147–158.
- Pratiwi, S. D., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1822>
- Price, J. (2023). *Work-Life Balance : the Role and Efforts of Companies*. 02(01), 71–79.
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Rahajeng, M. G., & Kristin Handayani. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special

- Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 29(1), 51–59. <https://doi.org/10.46806/jep.v29i1.841>
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Retnawati, H. (2008). *Validitas dan reliabilitas konstruk skor tes kemampuan calon mahasiswa. 1*, 126–135.
- Revita, F., Perkantoran, P. A., Kutaraja, P., Aceh, B., & Korespodensi, I. (2023). Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja Implementation of Employee Performance Assessment in Politeknik Kutaraja. *Jurnal Kreasi Rakyat*, 1(1), 25–035. <https://jurnal.kreyatcenter.com/index.php/jkr/index>
- Rita, R. S. (2024). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 3*, 1652–1659.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–206.
- Sari, P., Zuhariyah, D., Fitria, N., Sri, Y., Farzana, D., Ramadhan, R., Putra, A., Maulani, S. F., & Handayani, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiban Inten. 21*(Desember), 135. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. 1–8.*

- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(1), 110–131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>
- Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1245–1257. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124>
- Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>

LAMPIRAN**Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian**

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, Desember 2025

**Kepada Yth,
Karyawan Koaki Store Sumatera Utara
Di
Tempat**

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : SITI HAJAR ASSARI**NPM : 2205160221**

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis, sehingga selesainya penulisan angket ini. Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah *“Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Employee Engagement Di UMKM Koaki Store Sumatera Utara”*

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjaga kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah teman-teman berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

SITI HAJAR ASSARI

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki- laki Perempuan
3. Usia : 18-25 thn 26-30 thn
4. Pendidikan : SLTP/Sederajat
- SLTA/Sederajat
- Akademik/Perguruan Tinggi

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

R : Ragu – ragu

Petunjuk Pengisian Angket

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya berusaha menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.					
2	Saya mampu menjaga kualitas kerja dalam menyelesaikan tugas					
Kuantitas Kerja						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditentukan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan kepada saya.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.					
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					

2. *Work Life Balance (XI)*

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
Keseimbangan Waktu						
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan.					
2	Waktu yang saya habiskan Bersama keluarga tidak terganggu oleh urusan pekerjaan					
Keseimbangan Keterlibatan						
3	Pekerjaan saya tidak mengurangi perhatian saya terhadap keluarga.					
4	Keterlibatan saya dalam pekerjaan tidak mengganggu hubungan sosial maupun keluarga.					
Keseimbangan Kepuasan						
5	Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak yang baik terhadap kehidupan pribadi.					
6	Saya merasa kondisi emosional saya tetap stabil dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi					

3. Motivasi (X2)

NO	PERNYATAAAN	SS	S	R	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1	Saya merasa kondisi lingkungan kerja mendukung kesehatan dan kenyamanan saya selama berkerja					
2	Saya menilai jam kerja yang ditetapkan memungkinkan saya menjaga kondisi fisik dengan baik					
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan						
3	Saya merasa lingkungan kerja cukup aman dalam menjalankan pekerjaan.					
4	Saya berkerja dengan aturan kerja yang jelas dan melindungi					
Kebutuhan Sosial						
5	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya					
6	Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja					
Kebutuhan akan Penghargaan						
7	Saya memperoleh pengakuan atas hasil kerja dari atasan					
8	Saya mendapatkan kepercayaan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan					

4. *Employee Engagement (Z)*

NO	PERNYATAAAN	SS	S	R	TS	STS
<i>Vigor (Energi, Ketahanan Mental dan Ketekunan)</i>						
1	Saya memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya setiap hari					
2	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan.					
<i>Dedication (Makna Kerja dan Komitmen)</i>						
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti bagi saya.					
4	Saya menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa bertanggung jawab.					
<i>Absorption (Fokus Tinggi dan Keterlibatan Mendalam)</i>						
5	Saya dapat fokus penuh saat mengerjakan pekerjaan saya.					
6	Saat bekerja, saya sering tidak menyadari waktu berlalu karena fokus pada pekerjaan					

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
5	5	5	4	4	4
1	1	1	1	2	2
4	4	4	4	3	5
3	4	3	3	4	3
2	3	2	3	1	1
3	4	5	3	4	4
4	3	3	4	4	5
4	3	5	4	4	4
3	4	4	3	4	3
3	4	3	3	4	4
2	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4
2	1	3	2	3	3
5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	5
5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
2	1	2	1	3	2
3	2	2	4	3	2
3	3	4	2	4	4
1	2	2	1	2	1
4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	5	5
3	3	3	2	3	3
1	1	2	1	1	1

Work Life Balance (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	5	5	5	5	5
1	2	1	2	2	2
2	2	4	3	2	2
4	4	2	2	3	4
1	1	2	2	1	3
3	4	4	5	4	5
5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5
2	2	3	1	2	3
4	5	5	5	5	5
2	2	3	2	3	2
4	5	5	5	5	5
2	2	2	2	1	1
5	4	4	4	5	3
4	3	4	3	3	3
3	1	2	1	2	1
3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	4	5
2	2	3	1	3	3
3	2	3	3	4	3
5	4	5	4	4	5
1	1	3	1	2	3
3	2	4	4	3	4
5	4	4	5	5	4
2	2	2	3	2	2
3	3	4	4	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	2	2	3	2	4
1	2	2	1	1	2

Motivasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
5	3	4	5	3	3	4	5
2	3	1	2	3	3	1	2
4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	4	4	2	2
5	5	3	4	4	4	5	4
4	5	3	3	5	5	4	3
4	3	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
3	5	4	3	5	5	4	3
4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4	4	5
3	3	4	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	3
5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	3	4	3	3	5
4	5	5	5	4	4	4	5
4	5	3	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	4	4	3
4	4	5	4	5	4	4	3
2	1	3	3	1	3	2	3
3	5	4	3	4	4	4	4
3	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	5	5	4	5
3	3	4	4	4	3	3	3
3	1	3	2	3	1	1	1

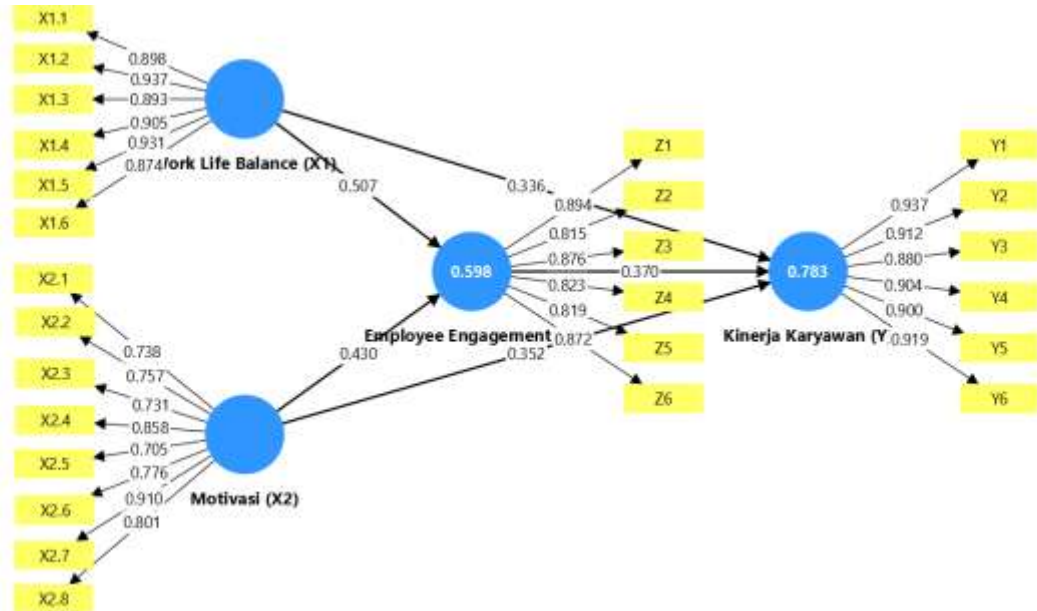
Employee Engagement (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
5	5	5	5	5	5
1	3	1	3	2	2
3	4	3	5	4	4
3	3	3	3	3	4
2	2	3	3	2	2
4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
5	5	3	5	4	5
4	5	3	4	5	5
1	2	2	1	3	3
5	5	4	3	3	4
3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5
4	5	4	5	3	3
3	5	4	5	4	3
5	4	5	4	5	5
4	3	3	5	3	5
3	2	3	4	3	3
3	4	5	4	5	3
2	1	1	2	3	1
3	3	3	4	5	4
2	4	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2
4	5	5	5	4	5
4	5	3	4	4	4
5	4	4	5	5	4
4	3	5	5	4	5
3	2	2	2	3	2

ANALISIS MODEL PENGUKURAN (Outer Model)

Covergent Validity

Gambar Outer Loadings



Outer Loadings

	Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X2)	Work Life Balance (X1)
X1.1				0.898
X1.2				0.937
X1.3				0.893
X1.4				0.905
X1.5				0.931
X1.6				0.874
X2.1			0.738	
X2.2			0.757	
X2.3			0.731	
X2.4			0.858	
X2.5			0.705	
X2.6			0.776	
X2.7			0.910	
X2.8			0.801	
Y1		0.937		
Y2		0.912		
Y3		0.880		
Y4		0.904		
Y5		0.900		

Y6		0.919		
Z1	0.894			
Z2	0.815			
Z3	0.876			
Z4	0.823			
Z5	0.819			
Z6	0.872			

Cross Loading

	Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X2)	Work Life Balance (X1)
X1.1	0.691	0.718	0.368	0.898
X1.2	0.615	0.618	0.235	0.937
X1.3	0.638	0.708	0.486	0.893
X1.4	0.533	0.536	0.194	0.905
X1.5	0.553	0.683	0.394	0.931
X1.6	0.531	0.536	0.221	0.874
X2.1	0.410	0.448	0.738	0.230
X2.2	0.247	0.361	0.757	0.128
X2.3	0.590	0.523	0.731	0.251
X2.4	0.584	0.680	0.858	0.290
X2.5	0.526	0.401	0.705	0.234
X2.6	0.384	0.552	0.776	0.298
X2.7	0.496	0.610	0.910	0.301
X2.8	0.494	0.688	0.801	0.437
Y1	0.777	0.937	0.627	0.613
Y2	0.716	0.912	0.658	0.644
Y3	0.738	0.880	0.644	0.640
Y4	0.737	0.904	0.705	0.594
Y5	0.696	0.900	0.607	0.707
Y6	0.739	0.919	0.567	0.655
Z1	0.894	0.670	0.560	0.568
Z2	0.815	0.737	0.470	0.633
Z3	0.876	0.747	0.529	0.604
Z4	0.823	0.677	0.510	0.313
Z5	0.819	0.636	0.479	0.689
Z6	0.872	0.645	0.575	0.524

Uji Cronbach's alpha , Composite Reliability dan Average Variance Axtreated (EVA)

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Employee Engagement (Z)	0.923	0.925	0.723
Kinerja Karyawan (Y)	0.958	0.958	0.826
Motivasi (X2)	0.912	0.923	0.620
Work Life Balance (X1)	0.957	0.962	0.822

Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Employee Engagement (Z)	0.598	0.568
Kinerja Karyawan (Y)	0.783	0.758

Uji F-Square

	Employee Engagement (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X2)	Work Life Balance (X1)
Employee Engagement (Z)		0.254		
Kinerja Karyawan (Y)				
Motivasi (X2)	0.401	0.356		
Work Life Balance (X1)	0.556	0.291		

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

	T statistics (O/STDEV)	P values
Employee Engagement (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.555	0.011

Motivasi (X2) -> Employee Engagement (Z)	3.175	0.002
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.986	0.003
Work Life Balance (X1) -> Employee Engagement (Z)	4.797	0.000
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.763	0.006

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.986	0.047
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.002	0.045

Pengaruh Total (Total Effect)

	T statistics (O/STDEV)	P values
Employee Engagement (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.555	0.011
Motivasi (X2) -> Employee Engagement (Z)	3.175	0.002
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	5.506	0.000
Work Life Balance (X1) -> Employee Engagement (Z)	4.797	0.000
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	5.654	0.000



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Harri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4843/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/5/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 7/5/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Siti Hajar Assari
NPM : 2205160221
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : **Judul 1**
"Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Bidang Digital Marketing dan Kualitas Produk terhadap Loyalitas Pelanggan melalui Kepuasan Pelanggan"

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia di bidang digital marketing terhadap efektivitas pemasaran produk. Masih terdapat kesenjangan kompetensi di antara karyawan yang menyebabkan strategi pemasaran digital belum optimal. Selain itu, kualitas produk yang ditawarkan tidak selalu memenuhi harapan pelanggan, yang berdampak pada tingkat kepuasan mereka. Meskipun kepuasan pelanggan dianggap sebagai faktor penting, masih terdapat fluktuasi dalam loyalitas pelanggan, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kualitas produk dan kompetensi SDM. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kompetensi SDM dan kualitas produk berkontribusi terhadap loyalitas pelanggan, dengan kepuasan pelanggan sebagai variabel mediasi.

Judul 2
"Pengaruh Work-Life Balance, Motivasi, dan Kolaborasi Tim terhadap Kinerja Karyawan"

Dalam penelitian ini, akan dianalisis pengaruh faktor-faktor internal seperti work-life balance, motivasi, dan kolaborasi tim terhadap kinerja karyawan. Banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja mereka. Selain itu, motivasi yang rendah juga memengaruhi semangat kerja, sementara kolaborasi tim yang tidak optimal dapat menghambat sinergi dalam tim. Ketiga faktor ini diharapkan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, namun belum ada analisis mendalam mengenai pengaruhnya secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana work-life balance, motivasi, dan kolaborasi tim berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Judul 3
"Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan"

Dalam penelitian ini, akan dianalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Meskipun pelatihan kerja sering kali diberikan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, masih terdapat kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan pekerjaan yang nyata. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang terbatas atau hubungan interpersonal yang buruk, juga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Produktivitas yang rendah dapat berdampak langsung pada



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Makhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pelatihan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Bidang Digital Marketing Dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan
2. Pengaruh Work-Life Balance, Motivasi, Dan Kolaborasi Tim Terhadap Kinerja Karyawan
3. Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Judul 1 : Koaki Store Medan Judul 2 : Koaki Store Medan Judul 3 : Koaki Store Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Siti Hajar Assari)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1 Medan, Telp. 061-4614967, Kode Pos 20138

PERSetujuan JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 484/JDI/SKR.MANTEE/UMSU/7/5/2025

Nama Mahasiswa	Siti Hajar Assari
NPM	2205160221
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul	7/5/25
Nama Dosen Pembimbing*	Prof. Dr. Siti Musliamah, SE, MM

Judul Disetujui**

Pengaruh Work life Balance dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan Dimekasri Employee Engagement
di UMFEM Koafi Store Sumatera Utara

Disahkan oleh,
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 19 Mei 2025

Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Siti Musliamah, SE, MM)

Keterangan

*) Ditanda-tangani Kepala Program Studi

***) Ditanda-tangani Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan tetapi dan setelah disahkan ke-2 ini pada form online "Tijual Pengajuan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Siti Hajar Assari
 NPM : 2205160221
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE., M.M.
 Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Employee Engagement* di UMKM Koaki Store Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian	9/25 /19	
Bab 2	- Kerangka Konseptual - hipotesis - Teori Tambah		
Bab 3	Perbaiki Sesuai arahan - Rumusan Sesuai dg Kerangka konseptual. - judul Penelitian	10/25 /10	
Daftar Pustaka	Sitasi dr jurnal dosen Kita min mal 5 jurnal.		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Proses lanjut.	15/25 /10	

Medan, Oktober 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE., M.M.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Jika membuat surat ini agar disebarkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/Ak.Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2547 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Siti Hajar Assari
N P M : 2205160221
Semester : VI (Enam)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Employee Angagemnt Di UMKM Koaki Store Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Hj.Siti Mujiatun, SE.MM

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 20 Agustus 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Shafar 1447 H
20 Agustus 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 14 November 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Siti Hajar Assari
Konsentrasi : MSDM
N .P.M. : 2205160221
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 16 Februari 2004
Alamat Rumah : Bromo Gg.Salam No.03 Medan Denai
Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Employee Engagement Di UMKM Koaki Store Sumatera Utara

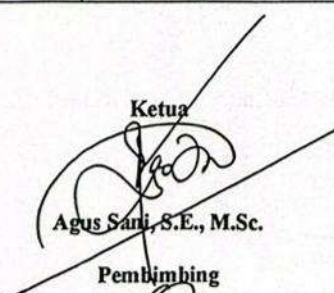
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	okej.....
Bab I	okej.....
Bab II	tdk sinkron dgn Bab 3.....
Bab III	Dlm memilih Metode penelitian.....
Lainnya	Gunakan selai dgn F&B.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Jumat, 14 November 2025

TIM SEMINAR

Ketua


Agus Sani, S.E., M.Sc.

Pembimbing


Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE.MM

Sekretaris


Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding


Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kaplt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (001) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 14 November 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Siti Hajar Assari
Konsentrasi : MSDM
N.P.M. : 2205160221
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 16 Februari 2004
Alamat Rumah : Bromo Gg.Salam No.03 Medan Denai
JudulProposal : Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Employee Engagement Di UMKM Koaki Store Sumatera Utara.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Prof.Dr Siti Mujiatun, SE.MM

Medan, Jumat, 14 November 2025

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.
Pembimbing

TIM SEMINAR

Sekretaris

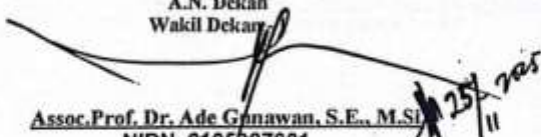
Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.


Prof.Dr Siti Mujiatun, SE.MM

Pembanding


Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.N. Dekan
Wakil Dekan


Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si
NIDN. 0105087601



UMSU

Unggah | Cerdas | Terpercaya

Siapa yang akan ke, apa yang akan, dan
sangat akan terinspirasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1745/K/BAH-PT/Ak.Pg/PT/10/2024
Pusat Administrasi: Jalan Muhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 8622497 Fax. (061) 8625474 - 8631003

<http://feb.umsu.ac.id> [feb\(umsu.ac.id](http://feb(umsu.ac.id) umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 2547/IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 25 Shafar 1447 H.
20 Agustus 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Koaki Store
Jl. Pancasila No.72 A, Tegal Sari Mandala III, Kec. Medan Denai
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Siti Hajar Assari
Npm : 2205160221
Jurusan : Manajemen
Semester : VI (Enam)

Judul : Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Employee Angagemnt Di UMKM Koaki Store Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





UMSU

Magell | Cordis | Muhammadiyah

Sebagai Mahasiswa Kami Akan Melakukan
Semua Hal yang Bermanfaat

Nomor : 622/IL.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

MAJELIS PENDBIKKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/SAN-PT/AN/Pg/PT/02024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Saif No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6621003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Medan, 25 Sya'ban 1447 H
13 Februari 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
KOAKI STORE SUMATRA UTARA
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Siti Hajar Assari
N P M : 2205160221
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Employee Engagement di UMKM Koaki Store Sumatra Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

Tembusan :
1. Peringgal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : SITI HAJAR ASSARI
NPM : 2205160221
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 16 Februari 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Sepakat No. 2 B
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara
Email : sitihajarassari02@gmail.com
HP/WA : 0816-3256-368

Nama Orang Tua

Ayah : Asran
Ibu : Ipen Chan
Alamat : Jl. Sepakat No. 2 B

Pendidikan Formal

1. SD Muhammadiyah 08 Medan
2. MTs Al-Ulum Medan
3. SMA Islam An-Nizam Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Februari 2026


SITI HAJAR ASSARI