

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, CAREER DEVELOPMENT, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARAWAN PT. PRIMATEXCO INDONESIA BATANG (STUDI KARYAWAN BAGIAN UNIT UMUM & PERSONALIA)

Rizki Muji Aditya, Danang Satrio²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

rzkiaditya11@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 29 November 2025

Received in revised form: 2 Januari 2026

Accepted: 31 Januari 2026

Keywords: *Work Life Balance, Career Development, Employee Engagement, Kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work life balance, career development and employee engagement on employee performance at PT. Primatexco Indonesia. The type of research used in the study is correlational research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of the general and personnel units totaling 55 people. The sampling technique used was using saturated samples. The number of samples in this study was 55 respondents who were employees of the general and personnel units of PT. Primatexco Indonesia Batang. The data collection method used was interviews and questionnaires. The analysis tool used was the multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that work life balance (X1), career development (X2), employee engagement (X3) have a positive and significant influence on employee performance

PENDAHULUAN

Industri tekstil merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian Indonesia yang telah lama menjadi salah satu pilar ekonomi negara. Industri tekstil dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pendapatan negara serta memberikan kesempatan kerja yang cukup banyak dan berkontribusi secara signifikan terhadap pendapatan ekspor. Industri tekstil Indonesia juga merupakan salah satu sektor usaha tertua di Tanah Air. Namun di era modern saat ini, industri tekstil justru menghadapi berbagai tantangan kompleks yang mempengaruhi keberlanjutan dan daya saing di bidangnya. Hal ini dipengaruhi oleh perubahan teknologi, tren pasar global, peningkatan persaingan, dan tuntutan konsumen untuk produk yang lebih ramah lingkungan.

Dilansir dari *Kompas.id* 2024 ketatnya persaingan global di era modern saat ini, terutama dari negara-negara dengan teknologi yang lebih canggih dengan biaya produksi yang jauh lebih rendah. Hal ini membuat negara-negara seperti China, Vietnam, dan Bangladesh menjadi pemain utama di pasar tekstil global. Dengan demikian, mereka dapat menghasilkan pakaian

cepat saji dan tekstil berteknologi tinggi dengan harga yang sangat kompetitif. Dengan adanya kondisi tersebut memaksa Perusahaan Tekstil di Indonesia untuk mengubah strategi dalam hal pemasaran, inovasi produk, maupun efisiensi produksi.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), volume ekspor tekstil Indonesia mengalami penurunan sebesar 2,43% pada tahun 2023. Hal ini merupakan penurunan terendah dalam sembilan tahun terakhir. Sebaliknya, meskipun mengalami banyak tekanan, industri tekstil terus memainkan peran penting dalam ekonomi negara. Dengan kontribusi 19,28% pada triwulan pertama 2024, sektor ini tetap menjadi salah satu penopang utama pertumbuhan ekonomi. Tetapi penurunan ekspor yang signifikan dan masalah impor ilegal menunjukkan bahwa industri tekstil membutuhkan pendekatan yang lebih kuat. Industri harus tetap kompetitif di pasar internasional dan melindungi pasar domestik dari serbuan barang impor ilegal

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai kinerja karyawan yang diharapkan suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja pada dasarnya menggambarkan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan serta dampaknya terhadap kontribusi mereka bagi perusahaan. Menurut Amelia et al., (2024) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, kinerja juga mencerminkan tanggung jawab, kesungguhan dan kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan efisien.

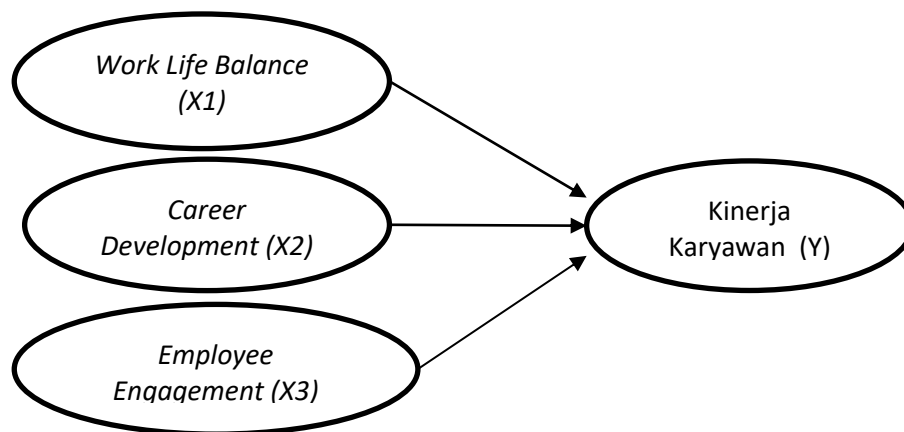
Permasalahan mengenai kurangnya perhatian terhadap sumber daya manusia dan tinggi rendahnya kinerja karyawan juga di alami PT. PRIMATEXCO INDONESIA BATANG. Perusahaan ini merupakan manufaktur yang bergerak di bidang industri tekstil dengan memproduksi kapas hingga menjadi benang kemudian dilanjutkan untuk memproduksi kain mori. PT. PRIMATEXCO INDONESIA BATANG didirikan pada 1 Juni 1971 yang di dirikan oleh GKBI, perusahaan ini telah bekerja sama dengan sejumlah investor asing, contohnya Daiwabo Co. Ltd. yang terlibat dalam industri tekstil sejak tahun 1912. Perusahaan ini terbentang sekitar 24 hektar di Batang Jawa Tengah, perusahaan tersebut telah memberikan kepada hampir 2000 orang dan menjadi pusat mata pencaharian bagi penduduk setempat.

Fenomena dalam penelitian ini adalah menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan PT. Primatexco Indonesia Batang yang membuat kinerja dari karyawan menjadi menurun dalam melaksanakan tugasnya. Dengan begitu dari segi perusahaan juga menyayangkan adanya penurunan kinerja dari karyawan tersebut. Dimana tujuan dari perusahaan dapat terhambat dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang di sebabkan oleh masalah rendahnya kedisiplinan karyawan. Selain itu pengerjaan tugas yang diberikan menjadi kurang efisien, baik dari segi waktu, biaya, dan tenaga. Informasi tersebut di dapatkan dari hasil wawancara dengan salah satu staf humas Pt. Primatexco Indonesia Batang yaitu Bapak Dadang Sumega pada tanggal 30 September 2024. Dimungkinkan menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan di

sebabkan oleh beberapa faktor seperti *work life balance*, *caree development*, dan *employee engagement*.

LANDASAN TEORI

Landasan teori yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teori atribusi dimana teori ini memberikan penjelasan tentang mengapa seseorang bertindak atau melakukan apa yang mereka lakukan. Menurut Dr. Samsuar, (2019) teori atribusi tidak hanya menjelaskan fenomena perilaku individu yang di sebabkan oleh perubahan sikap individu ketika sikap mereka mengalami sesuatu. Selain itu, juga menjelaskan perilaku manusia dalam berkomunikasi. Faktor internal (kemampuan, pengetahuan, dan usaha) dan faktor eksternal (kondisi, tekanan, dan lingkungan) mempengaruhi perilaku dan keputusan idividu. Teori atribusi dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut tentang komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan.



Sumber : dikmbangkan untuk keperluan penelitian tahun 2025

Gambar 1. Model Penelitian

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance mengacu pada pembagian waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang seimbang, Ketika seseorang dapat mencapai *work life balance* maka, orang tersebut dapat menjalankan kehidupan secara imbang tanpa terbebani oleh salah satu masalah. Hal ini juga dapat menghindarkan orang tersebut mengalami stress yang berlebih karena tekanan pekerjaan (Melo et al., 2018). Menurut penelitian yang dilakukan Teddy et al., (2024), Mardiani & Widiyanto, (2021), Arifin & Muharto, (2022) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat para peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: H1 : *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Career Development* terhadap Kinerja Karyawan

Career development adalah proses individu seorang karyawan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan karir di suatu Perusahaan. (fillipo dalam Seku & Andriyani, 2023). Himma, (2018) Pengembangan karir merupakan Upaya yang di tempuh karyawan Ketika merencanakan karir di masa depan untuk mengembangkan dirinya sebagai karyawan yang baik. Menurut penelitian yang dilakukan

Arifianti & Safitri, (2022), Menurut Avengelist et al., (2022), Sari & Amalia, (2024) yang menunjukkan bahwa *Career Development* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat para peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *Career Development* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : *Career Development* Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kruse, (2012) yang di kutip oleh Suchyowati & Hendrawan, (2020) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan bentuk komitmen emosional dimana karyawan benar-benar peduli terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang mempunyai rasa keterlibatan positif dalam pekerjaannya cenderung terus berpartisipasi secara aktif. Menurut penelitian yang dilakukan Santri et al., (2023), Umihastanti & Frianto, (2022), Menurut Cahyandani, (2021) yang menunjukkan bahwa *Employee Engagament* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat para peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *Employe Engagemeent* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : *Employee Engagement* Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional. Jenis data dalam penelitian ini, yang digunakan merupakan jenis data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan bagian unit umum & personalia Pt. Primatexco Indonesia Batang. Penelitian ini diuji dengan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*) dan alat bantu komputer program SPSS 26 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yang digunakan adalah *work life balance*, *career development* dan *employee engagement*. Berdasarkan variabel dependen dan independen, definisi operasional variabel riset ini sebagai berikut :

Work Life Balance

Work-life balance adalah sejauh mana individu mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan di tempat kerja dan kehidupan pribadi, keseimbangan ini menjadi faktor penting yang dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dijalani (Suhartini, 2021). Dalam mengukur *work life balance* menurut (Suhartini, 2021) terdapat 3 indikator yaitu Keseimbangan waktu (*time balance*), Keseimbangan keterlibatan (*inovelment balance*), Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Career Development

Career development merupakan suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas individu guna mencapai aspirasi profesional yang diinginkan (Gaho, 2023). Dalam mengukur *Career development* menurut (Gaho, 2023) terdapat

5 indikator yaitu Perlakuan yang adil dalam berkarir, Kepedulian para atasan langsung, Informasi berbagai peluang promosi, Adanya minat untuk dipromosikan, Tingkat kepuasan.

Employee Engagement

Employee engagent merupakan antusiasme karyawan dalam menjalankan pekerjaanya, dimana karyawan secara aktif mengerahkan energi dan komitmennya dalam bekerja, selaras dengan prioritas *strategic* perusahaan (Ardi et al., 2017). Dalam mengukur *employee engagement* menurut (Ardi et al., 2017) terdapat 3 indikator yaitu Aspek *vigor* (semangat), Aspek *dedication* (dedikasi), Aspek *Absorption* (penghayatan).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Amelia et al., 2024). Dalam mengukur Kinerja karyawan menurut (Amelia et al., 2024) terdapat 5 indikator yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektifitas, Komitmen organisasi.

Populasi merupakan seluruh obyek yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan bagian unit umum & personalia PT Primatexco Indonesia Batang yang berjumlah 55 orang berdasarkan data pada bulan maret 2025. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan mencakup seluruh populasi, yaitu sebanyak 55 karyawan dari bagian unit umum dan personalia PT. Primatexco Indonesia Batang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.008	.007		1.157	.252
	Work-life Balance	.001	.000	.304	2.285	.027
	Career Development	.258	.084	.365	3.075	.003
	Employee Engagement	.001	.000	.537	4.346	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 1. model regresi linear berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,008 + 0,001X_1 + 0,258X_2 + 0,001X_3 + \varepsilon$$

Hasil pengujian hipotesis di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Variabel *Work-life Balance* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,001. Artinya jika *Career Development* dan *Employee Engagement* konstan, maka *Work-life Balance* yang lebih baik akan berakibat Kinerja Karyawan naik.
- b. Variabel *Career Development* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,258. Artinya jika *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* konstan, maka *Career Development* yang lebih terbuka akan berakibat Kinerja Karyawan naik.
- c. Variabel *Employee Engagement* (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,001. Artinya jika *Work-life Balance* dan *Career Development* konstan, maka setiap kenaikan *Employee Engagement* lebih tinggi akan berakibat Kinerja Karyawan naik.

2. Uji t

Berdasarkan tabel 1. diatas hasil uji signifikansi (uji t) pengaruh *Work-life Balance* (X1), *Career Development* (X2), dan *Employee Engagement* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

***Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primatexco Indonesia Batang.**

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung variabel *Work-life Balance* adalah sebesar 2,285 dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Maka **H1 diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

***Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primatexco Indonesia Batang.**

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung variabel *Career Development* adalah sebesar 3,075 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Maka **H2 diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

***Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primatexco Indonesia Batang.**

Hasil hipotesis ketiganya menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung variabel *Employee Engagement* adalah sebesar 4,346 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka **H3 diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Work-life Balance* terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia Batang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan uji signifikansi (uji t) untuk variabel *Work-life Balance* (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,285 dan nilai signifikansi sebesar 0,027 yang berarti bahwa lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, sehingga variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadi, hal tersebut akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja karena mereka cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja. Selain itu, dapat membantu karyawan dalam mengurangi tingkat stres yang berlebih, sehingga berpengaruh pada peningkatan konsentrasi, dan kualitas karyawan serta menjadikan karyawan berkomitmen terhadap perusahaan, karena karyawan berusaha untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teddy et al., (2024), Mardiani & Widiyanto, (2021), Arifin & Muharto, (2022) yang menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Career Development* terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia Batang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan uji signifikansi (uji t) untuk variabel *Career Development* (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,075 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti bahwa lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**, sehingga variabel *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang mengikuti program pengembangan karir seperti pelatihan dan pembinaan, dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang lebih baik terutama pada penyelesaian tugas menjadikan lebih efisien dan efektif dalam bekerja. Selain itu, *career development* membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan lebih berkomitmen pada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Arifianti & Safitri, (2022), Avengelist et al., (2022), Sari & Amalia, (2024) yang menyimpulkan bahwa *career development* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Employee Engagement* terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia Batang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan uji signifikansi (uji t) untuk variabel *Employee Engagement* (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,346 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**, sehingga variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang terlibat akan mengaitkan pekerjaan mereka dengan pencapaian pribadi, sehingga menjadikan mereka lebih antusias dan lebih puas dengan hasil kerjanya. Selain itu karyawan menjadi bekerja lebih baik dalam tim dan memiliki komunikasi yang efektif dengan rekan kerja dan manajemen. Di samping itu keterlibatan karyawan juga dapat meningkatkan skill karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Santri et al., (2023), Umihastanti & Frianto, (2022), Menurut Cahyandani, (2021), yang menyimpulkan bahwa employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Career Development*, dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 26 yang telah dilakukan terhadap data penelitian dan penjelasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan :

1. Variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karywan, hasil ini berdasarkan pada hasil nilai t hitung sebesar 2,285 dengan tingkat signifikan sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel *career development* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini berdasarkan pada hasil nilai t hitung sebesar 3,075 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel *employe engagement* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan, hasil ini berdasarkan pada hasil nilai t hitung sebesar 4,346 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Peneliti di masa mendatang, diharapkan dapat menambah jumlah variabel atau menggunakan variabel yang lebih relevan seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi Tujuannya adalah untuk memperluas, menambah, dan memperbarui pengetahuan agar memiliki nilai yang lebih bermanfaat.
2. Peneliti di masa mendatang, diharapkan dapat menggunakan alat analisis lain seperti SEM AMOS, Smart PLS, dan sebagainya untuk memperoleh hasil yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Cahyono, Nurchayati, & Suparjo. (2024). Dampak Self Efficacy, Career Development dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 458–471. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1377>
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 163-172. <https://www.neliti.com/publications/202050/pengaruh-self-efficacy-terhadap-employee-engagement-dan-kinerja-karyawan-studi-p>
- Arifianti, D. R., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Career Development dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 5(2), 488–498. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9614](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9614)

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Avengelist, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Epson Industry. *DIMENSI*, 11(2), 211–225. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19-27 <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- Dr. Samsuar. (2019). ATRIBUSI. *Jurnal Network Media*, 2(1), 65–69.
- Gaho, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–28. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Pareto>
- Himma, M. (2018). Analisis Pengaruh Faktor Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(2), 138–147. <http://jurnal.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/view/2863>
- 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>
- Melo, P. C., Ge, J., Craig, T., Brewer, M. J., & Thronicker, I. (2018). Does Work-life Balance Affect Pro-environmental Behaviour? Evidence for the UK Using Longitudinal Microdata. *Ecological Economics*, 145, 170–181. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.09.006>
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-efficacy, Self-esteem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77. <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/441>
- Sari, S. P., & Amalia, A. (2024). Pengaruh Career Development dan Program Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6), 3382–3392. <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/view/2426/2243>
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende). *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, 16(2), 387–395. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/7214/5373>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mk Semarang. In *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *ECo-Buss*, 3(3), 122–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v3i3.207>

- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). The Influence Of Workload, Job Satisfaction, And Work Life Balance On Employee Performance Pt. Multimestika Dayasemesta. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2):3408-3420 <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.8964>
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. In *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p219-232>