

Nomor : 219/UN40.A7/PT.07/2024

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh

Nike Nurul Rasyidah

2001086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
BANDUNG  
2024**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN  
PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh  
Nike Nurul Rasyidah  
2001086

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Universitas Pendidikan Indonesia

© Nike Nurul Rasyidah  
Universitas Pendidikan Indonesia  
2024

Hak cipta dilindungi undang-undang  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian  
Dengan dicetak, di-*fotocopy*, atau dengan cara lainnya tanpa izin penulis

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE***  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN**  
**PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT**

Nike Nurul Rasyidah

2001086

Disetujui dan disahkan oleh:

**Dosen Pembimbing I**



Dr. Askolani, S.E., M.M.

NIP. 19750704 200312 1 001

**Dosen Pembimbing II**



Yoga Perdana, S.E., M.S.M.

NIP. 92019021 993101 5 101

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.

NIP. 19710705 200212 2 007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**  
**BANDUNG**

2024

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat**” sepenuhnya merupakan karya saya sendiri, begitu juga dengan semua yang ada di dalamnya. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang bertentangan dengan etika keilmuan yang berlaku.

Atas pernyataan ini, saya bersedia menanggung risiko atau sanksi apabila ternyata ditemukan adanya pelanggaran terhadap integritas keilmuan atau ada klaim terhadap kebenaran karya saya di kemudian hari.

Bandung, Agustus 2024

Yang membuat pernyataan



Nike Nurul Rasyidah

NIM 2001086

Nike Nurul Rasyidah, 2024

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## ABSTRAK

**Nike Nurul Rasyidah (2001086), “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat” dibawah bimbingan Dr. Askolani, S.E., M.S.M. dan Yoga Perdana, S.E., M.S.M.**

Penelitian ini berfokus pada Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi dalam penelitian ini hanya akan fokus pada *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance*. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Employee Engagement*, *Work-life Balance* dan Kinerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat serta bagaimana *Employee Engagement* dan *Work-Llife Balance* mempengaruhi Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi sebanyak 215 karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dengan sampel berjumlah 68 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Selain itu, hipotesis diuji dengan menggunakan analisis Uji-t untuk memeriksa dampak secara parsial dan analisis Uji-F untuk mengevaluasi dampak secara simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

**Kata kunci : *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan**

## ***ABSTRACT***

**Nike Nurul Rasyidah (2001086), “The Influence of Employee Engagement and Work-Life Balance on Employee Performance at West Java Province Maritime and Fisheries Service” under the guidance of Dr. Askolani, S.E., M.S.M. and Yoga Perdana, S.E., M.S.M.**

*This research focuses on the employee performance of West Java Province Maritime and Fisheries Service. Many factors affect performance, but in this study will only focus on Employee Engagement and Work-life Balance. The purpose of this study was to determine the description of Employee Engagement, Work-life Balance and Employee Performance at West Java Province Maritime and Fisheries Service. The research method used is descriptive and verification methods with a total population of 215 employees of West Java Province Maritime and Fisheries Service with a sample of 68 employees. The data collection technique used is field research and literature study. In addition, the hypothesis is tested using t-test analysis to examine partial effects and F-test analysis to evaluate simultaneous effects. This result of this study indicate that employee engagement and work-life balance have a positive and significant effect on the performance of employees at West Java Province Maritime and Fisheries Service.*

***Keywords : Employee Engagement, Work-Life Balance, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat”. Shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi ini telah disusun secara maksimal dengan bantuan dari berbagai pihak, yang bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran tentunya terbuka untuk dapat memperbaiki dan membangun di masa yang akan datang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari tidak akan selesai tanpa adanya arahan, dukungan, dan juga doa dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M. S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Askolani., S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Bapak Dr. Askolani., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, arahan serta saran dalam proses penyusunan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
5. Bapak Yoga Perdana., S.E., M.S.M. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, arahan serta saran dalam proses penyusunan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

6. Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.IP., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama perkuliahan berlangsung dan memberikan bantuan yang berharga untuk penulis.
7. Seluruh civitas akademik, baik semua dosen maupun staf Program Studi Manajemen dan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
8. Kepada Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
9. Ayahanda Imam dan Ibunda Rina selaku orang tua penulis, dengan segala rasa syukur terima kasih atas semua doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang tidak ternilai sehingga penulis dapat mencapai titik ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan berupa kebahagiaan dan kedamaian di dunia dan akhirat.
10. Nukke dan Nayyara selaku kakak kandung dan keponakan penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta bantuan selama penulis menjalani perkuliahan dari awal hingga akhir.
11. Sahabat terdekat penulis di perkuliahan yaitu Annisa Dwi, Alifia Restu, Alifah Auliya, Ziannisa Alya, Kalin Alvira, Fadhilah Salma dan Al yang telah menemani penulis dalam suka duka, memberikan semangat dan motivasi, menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, terima kasih telah memberikan kenangan yang indah dan berharga.
12. Sahabat sekolah menengah atas penulis Beby, Alisa, Safina, Maulani, Khansa dan Amadea yang telah memberikan semangat, dukungan dan turut serta menemani penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman konsentrasi MSDM terutama Rismawati Silvia, Alifia Restu, dan Aggil Maulana yang menjadi tempat diskusi, bertukar pikiran, memberikan semangat, motivasi serta bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Sepupu penulis Winda Dwi dan Zahra Isnaina yang telah memberikan dukungan, menjadi tempat berkeluh kesah, memberikan canda dan tawa.
15. Seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2020 yang menjadi teman seperjuangan selama perkuliahan dan memberikan kenangan yang berharga.



16. Kepada seluruh rekan IMAGE Abhinaya dan Harmonis Aksi, khususnya pada Departemen Keorganisasian (DKO) dan Monev yang telah memberikan pengalaman dan kebersamaan serta berbagi suka dan duka.
17. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu – persatu yang senantiasa selalu mendampingi dan memberikan bantuan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis hari ini, esok dan seterusnya.

Bandung, Agustus 2024

Nike Nurul Rasyidah

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 <i>Employee Engagement</i> .....	15
2.1.3 <i>Work-Life Balance</i> .....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
2.3.1 Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan Kinerja Karyawan.....	29
2.3.2 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.3.3 Hubungan <i>Employee Engagement</i> dan <i>Work-Life Balance</i> dengan Kinerja Karyawan.....	30
2.4 Paradigma Penelitian.....	31
2.5 Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1. Objek Penelitian .....	33
3.1.1 Variabel Penelitian .....	33
3.1.2 Unit Analisis .....	33
3.2. Metode dan Desain Penelitian.....	33
3.3. Operasional Variabel .....	34

3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1 Sumber Data .....	37
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	38
3.5.1 Populasi .....	38
3.5.2 Sampel .....	38
3.5.3 Teknik Sampling.....	39
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	39
3.6.1 Uji Validitas .....	39
3.6.2 Uji Reabilitas .....	42
3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	43
3.7.1 Rancangan Analisis Data .....	43
3.7.2 <i>Method of Successive Intervals</i> (MSI).....	44
3.7.3 Uji Normalitas .....	45
3.7.4 Uji Heteroskedastisitas .....	46
3.7.5 Analisis Korelasi.....	46
3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
3.8. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T) .....	48
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	50
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	53
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian .....	56
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika.....	85
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	92
4.2.1 Pembahasan dan Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan DKP Provinsi Jawa Barat.....	92
4.2.2 Pembahasan dan Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan DKP Provinsi Jawa Barat.....	93
4.2.3 Pembahasan dan Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan DKP Jawa Barat .....	95
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>97</b>
5.1 Kesimpulan.....	97

5.2 Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>105</b>
LAMPIRAN I ADMINISTRATIF .....	106
LAMPIRAN II KUESIONER.....	114
LAMPIRAN III OLAHAN DATA & OUTPUT STATISTIKA.....	118
LAMPIRAN VI RIWAYAT HIDUP.....	129

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Capaian Indikator Kinerja DKP Provinsi Jawa Barat Tahun 2020-2023	2
Tabel 1. 2	Rekapitulasi Hasil Kuesioner Pra Penelitian Kinerja Karyawan DKP 2024	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1	Operasional Variabel <i>Employee Engagement</i> (X1)	34
Tabel 3. 2	Operasional Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X2)	35
Tabel 3. 3	Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)	36
Tabel 3.4	Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r	40
Tabel 3. 5	Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 ( <i>Employee Engagement</i> )	40
Tabel 3. 6	Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 ( <i>Work-Life Balance</i> )	41
Tabel 3. 7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja)	41
Tabel 3. 8	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	43
Tabel 3. 9	Kriteria Bobot Nilai Alternatif	44
Tabel 3. 10	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	44
Tabel 3. 12	Transformasi Data Ordinal ke Interval	45
Tabel 3. 13	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	47
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	54
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4. 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4. 7	Tingkat semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	56
Tabel 4. 8	Tingkat ketekunan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	57
Tabel 4. 9	Tingkat ketahanan mental karyawan dalam bekerja	57
Tabel 4. 10	Tingkat ketahanan fisik karyawan dalam bekerja	58
Tabel 4. 11	Tingkat kemampuan karyawan bekerja dalam jangka waktu yang lama	58
Tabel 4. 12	Tingkat kemampuan karyawan mengatasi kesulitan pekerjaan	59

Tabel 4. 13 Tingkat kemampuan karyawan mencari solusi dalam masalah pekerjaan .....	59
Tabel 4. 14 Tingkat antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan .....	60
Tabel 4. 15 Tingkat keaktifan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan .....	60
Tabel 4. 16 Tingkat rasa bangga karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	61
Tabel 4. 17 Tingkat rasa bermakna karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan....	61
Tabel 4. 18 Tingkat tekad karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	62
Tabel 4. 19 Tingkat tekad karyawan dalam bereksplorasi terhadap pekerjaan .....	62
Tabel 4. 20 Tingkat kefokusn karyawan dalam bekerja .....	63
Tabel 4. 21 Tingkat komitmen karyawan dalam bekerja .....	63
Tabel 4. 22 Tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan .....	64
Tabel 4. 23 Tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan.....	64
Tabel 4. 24 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Employee Engagement (X1) .	65
Tabel 4. 25 Tingkat ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan .....	68
Tabel 4. 26 Tingkat ketersediaan waktu untuk keluarga .....	68
Tabel 4. 27 Tingkat ketersediaan waktu untuk melakukan kegiatan pribadi .....	69
Tabel 4. 28 Tingkat kemudahan membagi waktu antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi.....	69
Tabel 4. 29 Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diterima.....	70
Tabel 4. 30 Tingkat pembagian keterlibatan peran dalam pekerjaan dan keluarga	70
Tabel 4. 31 Tingkat komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyeimbangkannya dengan kehidupan pribadi.....	71
Tabel 4. 32 Tingkat kemampuan memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi .....	71
Tabel 4. 33 Tingkat kepuasan karena adanya dukungan keluarga saat bekerja .....	72
Tabel 4. 34 Tingkat kepuasan terhadap hasil yang didapat dari pekerjaan .....	72
Tabel 4. 35 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Work-Life Balance (X2).....	73
Tabel 4. 36 Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan .....	75
Tabel 4. 37 Tingkat kerapihan hasil pekerjaan.....	76
Tabel 4. 38 Tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	76
Tabel 4. 39 Tingkat ketelitian karyawan dalam menggunakan fasilitas .....	77

Tabel 4. 40 Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target .....	77
Tabel 4. 41 Tingkat pencapaian kerja yang sesuai atau melebihi target .....	78
Tabel 4. 42 Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan .....	78
Tabel 4. 43 Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja dengan tepat waktu .....	79
Tabel 4. 44 Tingkat efektivitas kerja karyawan .....	79
Tabel 4. 45 Tingkat efisiensi pemeliharaan fasilitas perusahaan oleh karyawan...	80
Tabel 4. 46 Tingkat pemakaian sarana/fasilitas di perusahaan .....	80
Tabel 4. 47 Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri .....	81
Tabel 4. 48 Tingkat perlunya pengawasan karyawan dari atasan .....	81
Tabel 4. 49 Tingkat kepercayaan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan .....	82
Tabel 4. 50 Tingkat hubungan dengan rekan kerja .....	82
Tabel 4. 51 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	83
Tabel 4. 52 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	86
Tabel 4. 53 Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 4. 54 Output Korelasi .....	89
Tabel 4. 55 Interpretasi Nilai r .....	89
Tabel 4. 56 Nilai Signifikansi Uji F .....	90
Tabel 4. 57 Nilai Signifikansi Uji t .....	91
Tabel 4. 58 Nilai Signifikansi Uji t .....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Capaian Sasaran Indikator 2.2 DKP Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 - 2023 .....	3
Gambar 1. 2 Data Capaian Kinerja Dinas di Provinsi Jawa Barat Tahun 2021 – 2023 .....	4
Gambar 1. 3 Data Absensi Bermasalah K-MOB Tahun 2023 .....	6
Gambar 2. 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Employee Engagement.....	16
Gambar 2. 2 <i>X Model Engagement</i> .....	18
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian.....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi DKP Provinsi Jawa Barat.....	52
Gambar 4. 2 Uji Normalitas P-Plot.....	85
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas.....	88



## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement-Perspective, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Alifia, N. S., & Iryanti, E. (2023). The Effect of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance of PT Duta Jaya Teknik Surabaya. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 3(9), 1808-1813.
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Work-Life Balance dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8).
- Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308-323.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 31-48.
- 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.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resources Management Practice. 13th edition*. Philadelphia: Kogan Page.
- Arraneta, L., Susanty, A. I., Imran, A. I., & Pradana, M. (2021). The Influence of Work Life Balance and Physical Work Environment on Employee Performance at Telkom Bandung Pension Fund Office. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 691-700.
- Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasai Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking. *Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.

Nike Nurul Rasyidah, 2024

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach Sixth Edition International Editon*. Singapore: McGraw-Hill.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Dajani, M. A. (2015). The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138-147.
- Delecta. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64-81.
- Haedar, C. S., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, 5(1).
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Keino, D. C., & Kithae, P. P. (2016). Effects of Work Life Balance on Staff Performance in the Telecommunication Sector in Kenya. *Archives of Business Research*, 4(1), 129-138.
- Kinanti, A. P., & Hermiati, N. F. (2023). The Impact of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study Of Employees of PT. Hagihara Westjava Industries). *urnal Ilmu Manajemen Profitability*, 7(2), 239-245.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, 14th Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). *Job Performance. Handbook of Psychologi. Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 12). (N. W. Schmitt, & S. Highhouse, Eds.) Canada: John Wiley & Sons.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 2, 69-78.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara Work Life Balance dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan . *Jurnal Universitas Indonesia*, 1-19.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolangeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business and Accounting*, Vol. 19, No. 3.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work Life Balance and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 65-71.

- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117-133.
- Poulose, S., & N, S. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 1-17.
- Pradita, N. Y., & Franksiska, R. (2020). Work-life Balance: A Persperctive of Multinational Corporation (MNCs) Employee. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 1-18.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432-444.
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1).
- Putri, N. V., & Purnamasari, I. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF). *Applied Management and Business Research*, Volume 1, No.2.
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Work-life Balance pada Karyawan Staf Gudang PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour) Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82-91.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, T. P., Nasution, H., & Absah, Y. (2022). Analysis of the Effect of Work-Life Balance on Employee Engagement Employees PT. XYZ. *International Journal of Research and Review*, 9(7), 327-336.

- Sopia, K., Hidayati, T., & Kusumawardani, A. (2022). Effect of Work-Life Balance on Employee Engagement in Increasing Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6(3), 156-162.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sungmala, N., & Verawat, A. (2021). The Impact of Employee Engagement on Employee Performance: A Case Study of Multinational Corporations in Thailand. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1091-1097.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11).
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2016). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60-69.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, K. D., Pio, R. J., & Tampi, D. L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado. *Productivity*, 1(5), 464-468.
- Wolor, C. W., Solikhah, Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of e-training, e-leadership, and work life balance on employee performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443-450.
- Zainal, V. R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Zeuch, M. (2016). *Handbook of Human Resources Management*. Murten: Springer Reference.