



DOI: <https://doi.org/10.38035/gmbr.v2i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Employee Experience dan Work-Life Balance terhadap Employee Engagement pada Karyawan Pt Home Credit Indonesia Cabang Tangerang City Mall Kota Tangerang

Angel Lia Sasnita Siahaan¹, Widia Astuti²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia, angeliasasnitasiahaan@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia, Dosen01265@unpam.ac.id

Corresponding Author: angeliasasnitasiahaan@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of employee experience and work-life balance on employee engagement among employees of PT Home Credit Indonesia, Tangerang City Mall Branch, Tangerang City. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 60 employees, all of whom were included as research samples using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 26 through validity and reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, simple and multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test. The findings indicate that employee experience has a positive and significant effect on employee engagement, with a correlation coefficient of 0.944, a coefficient of determination of 89.0%, and a t-value of 21.852 > 1.672 with a significance level of 0.000 < 0.05. Work-life balance also has a positive and significant effect on employee engagement, with a correlation coefficient of 0.878, a coefficient of determination of 76.8%, and a t-value of 13.997 > 1.672 with a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee engagement, as indicated by a correlation coefficient of 0.961, an adjusted R-square of 0.920, and an F-value of 340.057 > 3.159 with a significance level of 0.000 < 0.05. The multiple regression equation is $Y = 2.015 + 0.683X_1 + 0.276X_2$. The findings indicate that employee experience has a more dominant influence on employee engagement than work-life balance.*

Keywords: *Employee Experience, Work-Life Balance, Employee Engagement.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee experience* dan *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Home Credit Indonesia Cabang Tangerang City Mall Kota Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 60 karyawan dan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis korelasi, regresi linier sederhana dan

berganda, koefisien determinasi, uji t , dan uji F . Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dengan koefisien korelasi sebesar 0,944, koefisien determinasi sebesar 89,0%, serta nilai t hitung $21,852 > t$ tabel 1,672 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. *Work-life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dengan koefisien korelasi sebesar 0,878, koefisien determinasi sebesar 76,8%, serta nilai t hitung $13,997 > t$ tabel 1,672 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,961, *Adjusted R Square* sebesar 0,920, serta nilai F hitung $340,057 > F$ tabel 3,159 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 2,015 + 0,683X_1 + 0,276X_2$. Temuan menunjukkan bahwa *employee experience* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *work-life balance* dalam meningkatkan keterikatan karyawan.

Kata Kunci: *Employee Experience, Work-Life Balance, Employee Engagement.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan tidak hanya dituntut mampu memperoleh tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga perlu menciptakan kondisi organisasi yang memungkinkan karyawan merasa terlibat, dihargai, dan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keterikatan karyawan atau *employee engagement* menjadi salah satu aspek penting karena berhubungan dengan semangat kerja, dedikasi, komitmen, produktivitas, dan keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi.

Employee engagement menggambarkan hubungan psikologis antara individu dengan pekerjaan dan organisasi. Saks (2021) menjelaskan bahwa *employee engagement* berkaitan dengan keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, keterlibatan aktif, dan kemauan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Bakker dan Albrecht (2022) juga mengemukakan bahwa keterikatan kerja ditandai oleh energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas pekerjaan.

Permasalahan *employee engagement* menjadi relevan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Tangerang City Mall. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2024, tingkat antusiasme terhadap pekerjaan tercatat sebesar 61%, komitmen terhadap perusahaan sebesar 58%, partisipasi dalam kegiatan tim sebesar 65%, keinginan bertahan di perusahaan sebesar 55%, dan kepuasan terhadap penghargaan kerja sebesar 52%. Data tersebut menunjukkan bahwa beberapa aspek keterikatan karyawan masih belum optimal, khususnya pada keinginan untuk bertahan dan kepuasan terhadap penghargaan. Kondisi tersebut disertai peningkatan *turnover* dari 10% pada tahun sebelumnya menjadi 14% pada tahun 2024 serta penurunan performa individu sebesar 6% pada kuartal IV tahun 2024.

Salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan keterikatan karyawan adalah *employee experience*. Plaskoff (2017) menjelaskan *employee experience* sebagai akumulasi persepsi yang terbentuk melalui seluruh interaksi karyawan dengan organisasi, mulai dari proses masuk hingga meninggalkan organisasi. Morgan (2017) menempatkan pengalaman karyawan sebagai hasil interaksi dengan lingkungan fisik, teknologi, dan budaya organisasi. Dengan demikian, pengalaman positif selama bekerja dapat membentuk persepsi yang lebih baik terhadap perusahaan dan mendorong keterikatan karyawan.

Pada PT Home Credit Indonesia Cabang Tangerang City Mall, hasil pra-survei menunjukkan bahwa beberapa aspek *employee experience* masih perlu mendapat perhatian. Sebanyak 53% responden pra-survei menyatakan lingkungan kerja belum mendukung produktivitas dan kenyamanan secara optimal, 57% memberikan tanggapan negatif terhadap aspek kepemimpinan, dan 53% menilai komunikasi internal belum berjalan secara optimal.

Meskipun teknologi kerja dan budaya organisasi memperoleh penilaian yang relatif lebih baik, hasil tersebut menunjukkan bahwa pengalaman karyawan belum sepenuhnya terbentuk secara positif.

Selain *employee experience*, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* juga menjadi aspek penting. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga kedua peran dapat dijalankan secara harmonis. Haar et al. (2020) menjelaskan bahwa keseimbangan tersebut berhubungan dengan kepuasan hidup, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Wolor et al. (2020) menekankan bahwa kemampuan memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan dapat mendukung produktivitas, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan.

Hasil pra-survei pada PT Home Credit Indonesia Cabang Tangerang City Mall menunjukkan bahwa 60% responden masih mengalami keterbatasan fleksibilitas waktu kerja dan 53% responden menilai beban kerja belum sepenuhnya seimbang dengan waktu yang tersedia. Selain itu, 53% responden memberikan tanggapan negatif mengenai kondisi fisik dan psikologis selama menjalankan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara pengalaman kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterikatan karyawan. Nurdiani dan Setiyadi (2020) menemukan adanya pengaruh *employee experience* dan *work-life balance* terhadap *employee engagement*. Wulandari dan Permatasari (2021) juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berhubungan dengan tingkat engagement karyawan. Namun, karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi dapat menghasilkan tingkat pengaruh yang berbeda. Pada perusahaan pembiayaan yang memiliki aktivitas penjualan, tuntutan pencapaian target, interaksi pelanggan, dan dinamika operasional yang tinggi, pengalaman kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi isu yang relevan untuk diteliti.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh *employee experience* terhadap *employee engagement*; (2) pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement*; dan (3) pengaruh *employee experience* dan *work-life balance* secara simultan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Home Credit Indonesia Cabang Tangerang City Mall Kota Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Employee Experience

Employee experience merupakan keseluruhan pengalaman dan persepsi karyawan yang terbentuk selama berinteraksi dengan organisasi. Morgan (2017) mengemukakan bahwa pengalaman karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan teknologi yang disediakan perusahaan. Plaskoff (2017) memperluas konsep tersebut sebagai keseluruhan perjalanan karyawan dalam organisasi yang membentuk persepsi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Rodríguez-Fernández et al. (2024) memandang *employee experience* sebagai akumulasi pengalaman karyawan yang terbentuk melalui interaksi dengan pekerjaan, organisasi, kepemimpinan, budaya, dan lingkungan kerja. Pengalaman positif dapat menghasilkan sikap dan perilaku yang mendukung organisasi, sedangkan pengalaman negatif berpotensi mengurangi keterikatan dan keinginan bertahan.

Dalam penelitian ini, *employee experience* direpresentasikan melalui lima indikator, yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, teknologi kerja, dan komunikasi internal. Ketika karyawan memperoleh lingkungan kerja yang nyaman, budaya yang mendukung, kepemimpinan yang baik, teknologi yang memadai, dan komunikasi internal yang efektif, karyawan cenderung memiliki persepsi positif terhadap organisasi sehingga engagement dapat meningkat.

H1: Employee experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi ketika karyawan mampu menjalankan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Greenhaus dan Allen (2017) menjelaskan pentingnya keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan nonpekerjaan dalam menciptakan kualitas kehidupan yang lebih baik. Haar et al. (2020) juga menekankan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berkaitan dengan kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan kesehatan mental.

Dalam konteks organisasi, *work-life balance* tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu mengatur waktu, tetapi juga dipengaruhi kebijakan dan dukungan organisasi. Lestari dan Margaretha (2021) menunjukkan bahwa pembagian waktu, energi, dan tanggung jawab yang lebih seimbang dapat mendukung sikap kerja positif. Semakin baik kemampuan karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, semakin besar peluang karyawan mempertahankan energi dan keterikatan terhadap pekerjaan.

Penelitian ini mengukur *work-life balance* melalui fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan beban kerja, dukungan organisasi, kesejahteraan fisik dan psikologis, serta kepuasan hidup dan keluarga.

H2: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan keadaan ketika karyawan menunjukkan keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi melalui energi, dedikasi, keterlibatan, dan komitmen. Saks (2022) memandang engagement sebagai hubungan psikologis antara karyawan dengan pekerjaan serta organisasi yang tercermin dalam rasa memiliki dan kemauan memberikan kontribusi lebih besar. Bakker dan Albrecht (2022) menekankan unsur energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh sebagai karakteristik keterikatan kerja.

Dalam penelitian ini, *employee engagement* diukur menggunakan lima indikator, yaitu energi kerja, dedikasi, rasa memiliki organisasi, keterlibatan penuh, dan komitmen organisasi. Kombinasi pengalaman kerja yang positif dan kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan kerja diperkirakan dapat memperkuat seluruh aspek tersebut.

H3: Employee experience dan work-life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada PT Home Credit Indonesia Cabang Tangerang City Mall Kota Tangerang pada periode September 2025 sampai Mei 2026. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan yang terdiri atas General Manager, Territory Manager, District Manager, Trainer, dan Sales Agent. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga jumlah responden penelitian adalah 60 orang.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin dengan pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Masing-masing variabel diukur menggunakan 10 item pernyataan.

Employee experience (X1) diukur melalui lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, teknologi kerja, dan komunikasi internal. *Work-life balance* (X2) diukur melalui fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan beban kerja, dukungan organisasi,

kesejahteraan fisik dan psikologis, serta kepuasan hidup dan keluarga. Adapun *employee engagement* (Y) diukur melalui energi kerja, dedikasi, rasa memiliki organisasi, keterlibatan penuh, dan komitmen organisasi.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik yang terdiri atas normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, kemudian analisis korelasi, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji parsial (*t-test*), dan uji simultan (*F-test*). Tingkat signifikansi penelitian ditetapkan sebesar 5% atau 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 60 responden berpartisipasi dalam penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, 35 responden atau 58,33% merupakan perempuan dan 25 responden atau 41,67% merupakan laki-laki. Berdasarkan usia, kelompok terbesar berada pada rentang usia 23–28 tahun sebanyak 29 responden atau 48,33%, diikuti usia 29–34 tahun sebanyak 20 responden atau 33,33%.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 28 responden atau 46,67% merupakan lulusan SMA/SMK, 27 responden atau 45% merupakan lulusan S1, dan 5 responden atau 8,33% merupakan lulusan S2. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 3–5 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau 53,33%. Selanjutnya, berdasarkan status pernikahan, masing-masing 30 responden atau 50% berstatus sudah menikah dan belum menikah.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-Rata	Kategori
Employee Experience	3,80	Baik
Work-Life Balance	3,61	Baik
Employee Engagement	3,79	Baik

Sumber: Olah Data SPSS

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel berada dalam kategori baik. *Employee experience* memperoleh skor rata-rata tertinggi sebesar 3,80, disusul *employee engagement* sebesar 3,79 dan *work-life balance* sebesar 3,61.

Pada variabel *employee experience*, indikator komunikasi internal memperoleh rata-rata sebesar 3,83, sedangkan budaya organisasi memperoleh rata-rata relatif lebih rendah sebesar 3,76. Pada *work-life balance*, aspek fleksibilitas waktu kerja memperoleh rata-rata terendah sebesar 3,51. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu merupakan salah satu aspek yang masih dapat ditingkatkan perusahaan.

Pada variabel *employee engagement*, skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,79 menunjukkan tingkat keterikatan yang baik. Namun, pernyataan mengenai keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang memperoleh nilai relatif terendah, yaitu 3,63. Temuan ini menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam membangun komitmen jangka panjang karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menggunakan nilai *r* tabel sebesar 0,2542. Seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai *r* hitung di atas *r* tabel. Nilai validitas *employee experience* berkisar antara 0,684–0,885, *work-life balance* antara 0,654–0,888, dan *employee engagement* antara 0,732–0,891. Dengan demikian, seluruh item penelitian dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Employee Experience	0,933	0,600	Reliabel
Work-Life Balance	0,935	0,600	Reliabel
Employee Engagement	0,929	0,600	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS

Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,600 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,102 > 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Pengujian multikolinearitas menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,320 dan VIF sebesar 3,128 pada kedua variabel independen. Nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,557 menunjukkan model yang digunakan dalam penelitian tidak mengalami autokorelasi berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian. Sementara itu, uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,351 untuk *employee experience* dan 0,194 untuk *work-life balance*. Karena kedua nilai lebih besar dari 0,05, model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian hubungan dan hipotesis.

Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil korelasi antara *employee experience* dan *employee engagement* sebesar 0,944. Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000 sehingga menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa *employee experience* mampu menjelaskan 89,0% variasi *employee engagement*.

Korelasi antara *work-life balance* dengan *employee engagement* sebesar 0,878, yang juga menunjukkan hubungan sangat kuat dan positif. Koefisien determinasi sebesar 76,8% menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan 76,8% variasi *employee engagement*.

Secara simultan diperoleh nilai R sebesar 0,961 dengan R Square sebesar 0,923 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,920. Dengan demikian, sekitar 92,0% variasi *employee engagement* dapat dijelaskan oleh *employee experience* dan *work-life balance* secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 2,015 + 0,683X_1 + 0,276X_2$$

Keterangan:

Y = *Employee Engagement*

X₁ = *Employee Experience*

X₂ = *Work-Life Balance*

Koefisien regresi *employee experience* sebesar 0,683 menunjukkan hubungan positif. Artinya, peningkatan *employee experience*, dengan asumsi variabel lain konstan, diikuti peningkatan *employee engagement*. Koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,276 juga menunjukkan hubungan positif. Nilai koefisien *employee experience* yang lebih besar dibandingkan *work-life balance* menunjukkan bahwa *employee experience* menjadi variabel yang lebih dominan dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Statistik Uji	Sig.	Hasil
H1	Employee Experience → Employee Engagement	$t = 21,852$	0,000	Diterima
H2	Work-Life Balance → Employee Engagement	$t = 13,997$	0,000	Diterima
H3	Employee Experience & Work-Life Balance → Employee Engagement	$F = 340,057$	0,000	Diterima

Sumber: Olah Data SPSS

Pengaruh Employee Experience terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 21,852 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,672 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman yang diperoleh karyawan melalui lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, teknologi, serta komunikasi internal memiliki peran penting dalam membentuk keterikatan terhadap organisasi. Karyawan yang memperoleh pengalaman kerja positif akan lebih mudah mengembangkan rasa nyaman, bangga, dan memiliki terhadap perusahaan. Pengalaman tersebut selanjutnya mendorong karyawan untuk menunjukkan energi, dedikasi, keterlibatan penuh, dan komitmen yang lebih tinggi.

Temuan ini konsisten dengan konsep *employee experience* yang dikemukakan Morgan (2017) dan Plaskoff (2017), bahwa pengalaman karyawan dibentuk melalui berbagai titik interaksi dengan organisasi dan dapat memengaruhi sikap serta perilaku karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan Nurdiani dan Setiyadi (2020), yang menunjukkan bahwa pengalaman karyawan berhubungan dengan peningkatan *employee engagement*.

Dalam konteks PT Home Credit Indonesia Cabang Tangerang City Mall, pengalaman kerja memiliki arti penting karena sebagian besar responden merupakan Sales Agent yang berhadapan langsung dengan target dan aktivitas operasional. Dukungan pemimpin, kejelasan komunikasi, lingkungan yang nyaman, serta sistem teknologi yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan berpotensi memperkuat pengalaman positif mereka dalam organisasi.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,997 lebih besar dibandingkan t tabel 1,672 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan mengalokasikan waktu dan energi secara lebih proporsional. Ketika tuntutan pekerjaan tidak secara berlebihan mengganggu kehidupan pribadi, karyawan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk menjaga kondisi fisik dan psikologis. Keadaan tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan energi, fokus, dan keterikatan ketika menjalankan pekerjaan.

Temuan ini mendukung Haar et al. (2020) yang menunjukkan pentingnya keseimbangan peran kerja dan kehidupan bagi kesejahteraan individu. Wolor et al. (2020) juga menjelaskan bahwa *work-life balance* dapat menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Wulandari dan Permatasari (2021), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat berkontribusi terhadap *employee engagement*.

Meskipun secara keseluruhan *work-life balance* responden berada dalam kategori baik, fleksibilitas waktu kerja memperoleh rata-rata terendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini memperlihatkan bahwa perusahaan masih dapat meningkatkan fleksibilitas pengaturan

pekerjaan sehingga kebutuhan pribadi karyawan dapat dikelola tanpa mengurangi pencapaian target organisasi.

Pengaruh Employee Experience dan Work-Life Balance terhadap Employee Engagement

Pengujian simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 340,057, lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,159 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_3 diterima. Artinya, *employee experience* dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Nilai R sebesar 0,961 memperlihatkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen dengan *employee engagement*. Sementara itu, *Adjusted R Square* sebesar 0,920 menunjukkan kemampuan model yang tinggi dalam menjelaskan variasi keterikatan karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan engagement tidak hanya bergantung pada pengalaman yang diperoleh karyawan di lingkungan perusahaan, tetapi juga pada kemampuan perusahaan menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengalaman kerja yang positif tanpa keseimbangan kehidupan yang memadai dapat menimbulkan tekanan, sedangkan keseimbangan kehidupan yang baik perlu didukung pengalaman organisasi yang positif agar mampu menghasilkan keterikatan yang optimal.

Koefisien regresi *employee experience* sebesar 0,683 lebih tinggi dibandingkan *work-life balance* sebesar 0,276. Dengan demikian, *employee experience* memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam model penelitian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian utama terhadap kualitas interaksi karyawan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya, teknologi, serta komunikasi internal, tanpa mengabaikan kebijakan yang mendukung *work-life balance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *employee experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Home Credit Indonesia Cabang Tangerang City Mall Kota Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $21,852 > 1,672$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hubungan antara kedua variabel tergolong sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,944.

Work-life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $13,997 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien korelasi sebesar 0,878 menunjukkan hubungan sangat kuat antara *work-life balance* dan *employee engagement*.

Secara simultan, *employee experience* dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Nilai F hitung sebesar $340,057 > 3,159$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ memperkuat penerimaan hipotesis tersebut. *Adjusted R Square* sebesar 0,920 menunjukkan bahwa 92,0% variasi *employee engagement* mampu dijelaskan oleh kedua variabel dalam penelitian. Berdasarkan persamaan $Y = 2,015 + 0,683X_1 + 0,276X_2$, *employee experience* menjadi variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan.

Implikasi praktis penelitian menunjukkan perlunya perusahaan meningkatkan kualitas pengalaman kerja melalui lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang responsif, komunikasi internal yang efektif, budaya organisasi yang positif, dan teknologi yang mempermudah pekerjaan. Perusahaan juga perlu meningkatkan fleksibilitas waktu kerja, menjaga proporsionalitas beban pekerjaan, serta menyediakan dukungan yang membantu karyawan mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan 60 karyawan pada satu cabang perusahaan dan hanya menggunakan dua variabel independen. Selain itu, pengumpulan data berbasis kuesioner bergantung pada persepsi subjektif responden. Penelitian selanjutnya dapat

memperluas objek dan jumlah responden serta memasukkan faktor lain, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier dalam menjelaskan *employee engagement*.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2022). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 27(1), 1–15.
- Bataineh, K. A. (2020). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 13(2), 99–107.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2017). *Work-life balance: A review and extension of the literature*. Routledge.
- Haar, J. M., & Brough, P. (2020). *Work-life balance: Research, practice and policy*. Routledge.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2020). *Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health*. Springer.
- Kwon, K., & Kim, T. (2021). An integrative literature review of employee engagement and its antecedents. *Human Resource Development Review*, 20(2), 136–165.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work-life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Generation Y employees. *Management Science Letters*, 11(1), 165–176.
- Morgan, J. (2017). *The employee experience advantage: How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate*. Wiley.
- Nurdiani, A., & Setiyadi, B. (2020). Pengaruh employee experience dan work-life balance terhadap employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 98–107.
- Plaskoff, J. (2017). Employee experience: The new human resource management approach. *Strategic HR Review*, 16(3), 136–141.
- Rodríguez-Fernández, M., Andrés-Reina, M. P., & Díaz-Muñoz, R. (2024). Employee experience: A systematic review. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1–20.
- Saks, A. M. (2021). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 2–24.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wolor, C. W., Kurniawan, H., Solikhah, N., & Fadillah, N. (2020). Work-life balance: A study of employees in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(7), 1696–1704.
- Wulandari, E., & Permatasari, D. (2021). Dampak work-life balance terhadap employee engagement pada karyawan perusahaan keuangan. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 9(4), 120–134.