



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Pemoderasi pada PT Pelindo Regional II Cabang Pelabuhan Sunda Kelapa

Diansyah¹, Hanadi Alfadillah^{2*}

¹Universitas 17 Agustus 1945, Jakarta, Indonesia, diansyah.170845@gmail.com

²Universitas 17 Agustus 1945, Jakarta, Indonesia, alfadillahhanadi@gmail.com

*Corresponding Author: alfadillahhanadi@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of career development and work-life balance on employee performance, with employee engagement as a moderating variable at PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa. The research method used was quantitative with a Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS). Data were collected through questionnaires from 101 contract employees and analyzed using SmartPLS software. The results indicate that: (1) Career development and employee engagement have a positive and significant effect on employee performance; (2) Work-life balance does not have a significant effect on performance; (3) Employee engagement negatively moderates the effect of career development on performance, indicating that at very high levels of engagement, career development programs may actually weaken its impact; (4) Employee engagement does not moderate the relationship between work-life balance and performance. The implications of these findings emphasize the importance of a measured and personalized approach in designing career development programs, as well as the need to reevaluate work-life balance policies to better align with port operational dynamics. This study also recommends that organizations focus on enhancing employee engagement as a primary driver of performance.*

Keywords: *Career Development, Work-Life Balance, Employee Performance, Employee Engagement, Moderation, PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa Port Branch*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, dengan *employee engagement* sebagai variabel pemoderasi pada PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 101 karyawan PKWT dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan karir dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (3) *Employee engagement* secara negatif memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap

kinerja, yang mengindikasikan bahwa pada tingkat keterlibatan yang sangat tinggi, program pengembangan karir justru dapat melemahkan dampaknya; (4) *Employee engagement* tidak memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya pendekatan yang terukur dan personal dalam merancang program pengembangan karir, serta perlunya evaluasi ulang kebijakan *work-life balance* agar lebih kontekstual dengan dinamika operasional pelabuhan. Penelitian ini juga merekomendasikan agar organisasi fokus pada peningkatan *employee engagement* sebagai pendorong kinerja utama.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, *Employee Engagement*, Pemoderasi, PT Pelindo Regionl II Cabang Pelabuhan Sunda Kelapa

PENDAHULUAN

Sektor perkapalan, pelabuhan, dan logistik memiliki peran vital dalam menghubungkan produsen dengan konsumen melalui distribusi barang dan jasa, sekaligus mengelola rantai pasokan dari pengiriman, penyimpanan, hingga distribusi produk (Kinanti et al., 2021). Efektivitas operasional industri ini sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan yang mencakup keterampilan teknis, disiplin kerja, dan kemampuan berinovasi (Puspita et al., 2025). Sebagai BUMN strategis, PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) berperan penting dalam mendukung sistem logistik dan konektivitas maritim nasional dengan menyediakan fasilitas bongkar muat yang efisien, mengatur arus kapal, serta memastikan kelancaran distribusi barang, sehingga tidak hanya menopang perdagangan domestik dan internasional tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi negara. Khususnya, PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa menjadi pusat perdagangan maritim di bagian barat Indonesia dengan tanggung jawab atas pelabuhan utama seperti Tanjung Priok dan Tanjung Perak yang menjadi pusat penerapan kebijakan maritim pemerintah (Irawan & Sari, 2021). Meskipun mengalami berbagai perubahan, fokus Pelindo tetap pada pengelolaan pelabuhan yang andal, efektif, dan berdaya saing global, dengan menyediakan 5 hingga 6 kelompok layanan operasional utama yang mencakup puluhan jenis layanan spesifik (Oktavia et al., 2020). Lebih jauh, Pelindo Regional II Sunda Kelapa menghadirkan ekosistem layanan kepelabuhanan yang lengkap dan terintegrasi, mulai dari kapal masuk hingga distribusi barang, yang diperkuat oleh layanan pendukung seperti keamanan dan kepabeanan (Putra, 2024).

Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam mencapai tujuan organisasi, yang mencerminkan kemauan, ketekunan, serta kepatuhan terhadap norma hukum, moral, dan etika (Sulistiyowati & Nuraini, 2025; Icha Ainul Fitrah, 2025). Pentingnya kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target bisnis, tetapi juga berkontribusi pada keberlangsungan dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Data survei PricewaterhouseCoopers International (PwC) Asia Pasifik 2023 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di Indonesia mencapai 75%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata regional sebesar 57%, dengan Thailand berada di posisi tertinggi (79%) dan Jepang terendah (29%) (Sisca Elizabeth Irawan & Indriana Kristiawati, 2024). Meskipun demikian, hanya 51% pekerja di Asia Pasifik yang optimis perusahaan mereka mampu bertahan lebih dari satu dekade, menandakan adanya tantangan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor penting seperti pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta keterlibatan karyawan (*employee engagement*), yang secara bersama-sama menentukan produktivitas, kepuasan, dan daya saing organisasi di tengah dinamika global.

Pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan tiga faktor utama yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pengembangan karir seperti pelatihan, mentoring, peluang promosi, dan pengembangan keterampilan terbukti mampu meningkatkan kompetensi serta pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih baik (Ho et al., 2025). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan karir memberi kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sisca Elizabeth Irawan & Indriana Kristiawati, 2024). Di sisi lain, *work-life balance* menjadi komponen penting yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan, karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan stres, meningkatkan kinerja, serta mempertahankan produktivitas. Studi kasus di perusahaan pelayaran Sri Lanka menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, sehingga strategi pengembangan sumber daya manusia harus mempertimbangkan kebijakan jam kerja fleksibel, manajemen beban kerja yang proporsional, serta perhatian terhadap kesehatan mental (Chamid, 2024; Nurmala & Yusuf, 2025). Lebih jauh, *employee engagement* berfungsi sebagai katalis yang mentransformasi investasi dalam pengembangan karir dan kebijakan *work-life balance* menjadi peningkatan kinerja yang signifikan. Bagi PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa, penerapan model integratif ini merupakan investasi strategis dalam membangun *human capital* sebagai keunggulan kompetitif berkelanjutan, yang mendukung *operational excellence*, inovasi, dan ketangguhan organisasi menghadapi dinamika pasar logistik dan kepelabuhanan. Karyawan yang terlibat menunjukkan semangat, komitmen, dan dedikasi penuh terhadap pekerjaan, sehingga *employee engagement* terbukti berdampak positif terhadap kinerja, dengan keuntungan berupa peningkatan laba perusahaan, kepuasan konsumen, penurunan *turnover*, pengurangan keluhan, peningkatan produktivitas, serta berkurangnya ketidakhadiran dan kecelakaan kerja (Kristianto & Lahindah, 2025; Rusianto & Rachmawati, 2025). Pernyataan tersebut menegaskan bahwa keberadaan dan keterikatan karyawan dalam organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Ketika karyawan menetap dan memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan, mereka tidak hanya bekerja untuk memperoleh upah, tetapi juga berkontribusi bagi kepentingan dan kemajuan organisasi. Berdasarkan kerangka teoritik, keterlibatan emosional dan koneksi yang kuat antara karyawan dan perusahaan mendorong produktivitas yang konsisten serta menciptakan tenaga kerja dengan kinerja lebih tinggi. Dengan demikian, peningkatan keberadaan karyawan dalam organisasi dapat menghasilkan kualitas kinerja lebih baik, produktivitas yang meningkat, serta efisiensi operasional yang lebih optimal, sehingga memperkuat daya saing perusahaan di tengah dinamika bisnis (Amalia Anggun Asmawati & Gugus Wijionarko, 2024).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pengembangan Diri (pelatihan dan peningkatan kompetensi) serta *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, dengan keunikan pada penggunaan *Employee Engagement* sebagai faktor pemoderasi yang memperkuat hubungan tersebut pada karyawan PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa. Manfaat penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir dan kebijakan *work-life balance* akan memberikan dampak peningkatan kinerja yang lebih signifikan apabila diterapkan pada karyawan dengan tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai penelitian terdahulu. Hanya dengan adanya kesempatan untuk berkembang, pengembangan karir dapat berjalan efektif dan menghasilkan peningkatan kompetensi serta motivasi kerja. Penelitian Sutrisno et al. (2022) menegaskan

bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja, di mana karyawan yang diberi peluang untuk mengembangkan diri cenderung lebih konsisten dan produktif. Selain itu, perusahaan yang memperhatikan pengembangan karir akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja sekaligus penurunan tingkat turnover. Erlangga (2025) juga menekankan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena program ini mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan Tarman (2025) yang menunjukkan bahwa program pengembangan karir berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas di tempat kerja. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai strategi organisasi untuk memperkuat daya saing melalui karyawan yang lebih berkinerja tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kesatu dapat dirumuskan:

H1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena ketika karyawan mampu menangani tantangan pekerjaan dengan baik, mereka mengalami peningkatan kesejahteraan psikologis dan emosional yang berdampak langsung pada produktivitas. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pribadi dan profesional karyawan mendorong mereka untuk membalas dengan peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Wahyudin et al. (2025) menegaskan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja kerja, sementara Hartati & Sukartini (2025) menekankan pentingnya kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan yang meningkatkan kepuasan karyawan sekaligus keberhasilan organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Setiabudi (2025) yang menunjukkan bahwa work-life balance yang sehat mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, penerapan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk menjaga produktivitas, kepuasan, dan keberlanjutan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dapat dirumuskan:

H2: Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Employee Engagement sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan employee engagement adalah perilaku di mana karyawan merasa memiliki peran penting pada keberhasilan perusahaan dan memiliki motivasi tinggi dalam peningkatan kinerja dan ikut andil mengerjakan pekerjaan di luar job requirement (Utoyo et al., 2024). Hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan mereka memungkinkan peningkatan kinerja mereka. Hubungan ini memungkinkan karyawan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan sehingga dapat berkembang dan menjadi pesaing yang kuat. Menurut penelitian dari Firdausi & Wajdi (2024), mengatakan bahwa employee engagement mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih antusias dan lebih menyukai pekerjaannya. Employee Engagement mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan memusatkan perhatian pada faktor sosial seperti kerjasama tim, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan seberapa besar dukungan karyawan terhadap tujuan organisasi, menurut dari penelitian (Setyawan et al., 2024). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dapat dirumuskan:

H3: Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Moderasi Employee Engagement atas Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian sebelumnya, Employee Engagement memengaruhi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan De Beer (2022) menunjukkan bahwa ketika tingkat employee engagement yang tinggi didukung oleh pengembangan karir, efek positifnya terhadap kinerja karyawan diperkuat. Penelitian longitudinal oleh Koçak (2024) mengonfirmasi bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui kombinasi komitmen pengembangan karir yang kuat dan tingkat keberlangsungan kerja yang tinggi (employee engagement). Hal ini didukung oleh (Milisani et al., 2024) dan (Nusraningrum et al., 2024) menunjukkan bahwa Employee Engagement meningkatkan hubungan antara upaya pengembangan karir dan hasil kinerja karyawan yang nyata. Penelitian mereka mendukung gagasan bahwa keterlibatan berfungsi sebagai mediator yang mengubah upaya pengembangan karir menjadi kinerja kerja yang lebih baik di tempat kerja. Karyawan yang terlibat memiliki dampak positif dari pengembangan karir terhadap hasil kinerja karena mereka lebih terhubung dengan pekerjaan mereka secara emosional dan kognitif. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dapat dirumuskan:

H4: Employee engagement memoderasi pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Moderasi Employee Engagement atas Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Biella et al., 2025) menemukan bahwa Employee Engagement memediasi dan memperkuat dampak positif Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan; khususnya, Work-Life Balance berdampak positif pada Employee Engagement, dan pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Employee Engagement meningkatkan efek positif work-life balance terhadap kinerja dengan memoderasi hubungan antara kinerja dan work-life balance. Karyawan yang terlibat memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan yang signifikan (Sawitri, 2024). Oleh karena itu, employee engagement menjadi jalan penting untuk menjembatani pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Ini menjadi penguat utama dalam mekanisme hubungan antara produktivitas kerja dan keseimbangan hidup (Lobo & Aryanto, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kelima dapat dirumuskan:

H5: Employee Engagement memoderasi pengaruh signifikan dari work-life balance terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modelling (SEM), yang relevan karena variabel penelitian memiliki indikator pengukuran serta efek moderasi (Hair & Alamer, 2022). Model penelitian terdiri dari empat variabel utama: (1) Pengembangan Karir dengan lima indikator, yaitu perlakuan adil dalam karir, kepedulian atasan langsung, informasi peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan (Ariyani et al., 2025); (2) Work-Life Balance dengan tiga indikator, yaitu time balance, involvement balance, dan satisfaction balance (Kanti, 2024); (3) Kinerja Karyawan dengan lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Kelana et al., 2025); serta (4) Employee Engagement dengan tiga indikator, yaitu vigor, dedication, dan absorption (Ilfana, 2025).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa, dengan jumlah 101 orang berstatus PKWT, sehingga penelitian menggunakan metode sensus. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan: pertama, penyajian deskripsi demografi responden untuk memberikan gambaran umum; kedua, analisis statistik deskriptif atas jawaban

kuesioner berupa nilai mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi, yang berguna untuk mendeskripsikan tingkat implikasi di lapangan (Tambun & Sitorus, 2024; Hair Jr et al., 2021); ketiga, uji validitas dengan indikator loading factor ($>0,5$ valid, $>0,7$ sangat valid); keempat, uji reliabilitas menggunakan nilai rho, Cronbach Alpha, dan composite reliability ($>0,7$) untuk memastikan konsistensi data (Sitorus & Tambun, 2023); kelima, uji hipotesis dengan pendekatan one-tailed test, di mana hipotesis diterima jika nilai t-statistik $>1,65$ dan p-value $<0,05$ (Tambun et al., 2022); keenam, penyajian persamaan regresi beserta interpretasi koefisien pengaruh dan implikasi strategisnya; serta ketujuh, penjelasan nilai koefisien determinasi untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modelling (SEM) berbasis varians melalui SmartPLS, dengan sampel sensus sebanyak 101 karyawan PKWT PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa. Responden terdiri dari 92 laki-laki (91,1%) dan 9 perempuan (8,9%), dengan distribusi usia mayoritas pada rentang 36–40 tahun (43,6%), serta tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan SMA dan Strata 1 masing-masing 34,7%. Pengalaman kerja responden bervariasi, terbanyak pada kategori 10–15 tahun (29,7%). Variabel penelitian meliputi Pengembangan Karir (5 indikator), Work-Life Balance (3 indikator), Kinerja Karyawan (5 indikator), dan Employee Engagement (3 indikator). Analisis dilakukan melalui tahapan deskripsi demografi, statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis dengan one-tailed test (t-statistik $>1,65$; p-value $<0,05$), serta interpretasi persamaan regresi dan koefisien determinasi untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Uji Statistik Deskriptif SMARTPLS

Statistik deskriptif pada dasarnya berfungsi untuk memberikan gambaran yang jelas, ringkas, dan tepat mengenai suatu fenomena atau karakteristik kelompok data tanpa melakukan generalisasi terhadap populasi secara keseluruhan. Statistik ini digunakan dalam proses pengumpulan, pengelolaan, penyajian, serta analisis data numerik sehingga dapat mencatat pengetahuan atau kebudayaan tertentu secara objektif (Husnul et al., 2020). Dalam penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Pemoderasi pada PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa, teknik analisis deskriptif yang digunakan meliputi penghitungan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi nyata di lapangan, sehingga dapat memberikan gambaran awal mengenai tingkat pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, serta kinerja karyawan yang menjadi fokus penelitian.

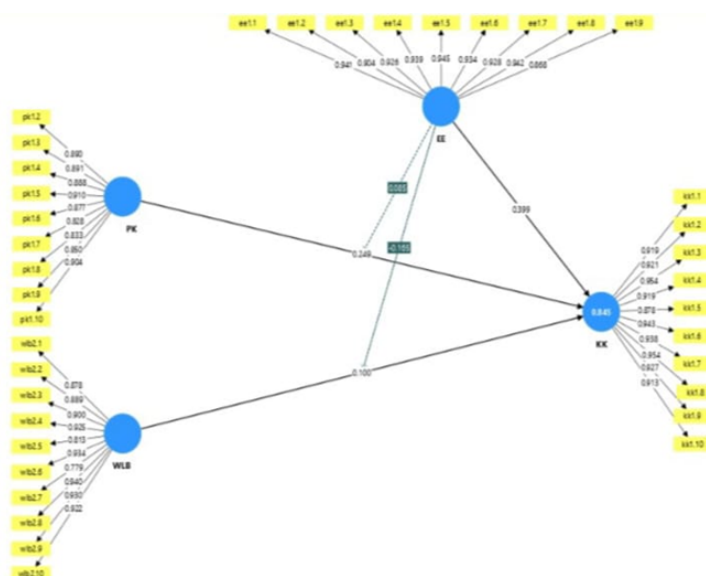
Tabel 1. Uji Statistik deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi	Persentase
Pengembangan Karir	101	1	5	4.15	0.99	83.00%
Work - Life Balance	101	1	5	4.19	0.98	83.80%
Kinerja Karyawan	101	1	5	4.32	0.93	86.40%
Employee Engagement	101	1	5	4.04	0.87	88.00%

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, penelitian ini menunjukkan bahwa keempat variabel yang diukur dengan skala 1 hingga 5, yaitu Pengembangan Karir, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, dan *Employee Engagement*, memiliki rata-rata yang relatif tinggi dengan jumlah responden sebanyak 101 orang. Variabel dengan rata-rata tertinggi adalah Kinerja Karyawan (4,32), diikuti *Work-Life Balance* (4,19), Pengembangan Karir (4,15), dan *Employee*

Engagement (4,04). Nilai standar deviasi yang berkisar antara 0,98 hingga 0,99 mengindikasikan bahwa data memiliki tingkat penyebaran yang homogen. Dari sisi persentase, *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan menempati posisi tertinggi masing-masing sebesar 88,00% dan 86,40%, sedangkan Pengembangan Karir memiliki persentase terendah yaitu 83,00%. Temuan ini mengimplikasikan bahwa meskipun seluruh variabel berada pada tingkat rata-rata yang tinggi, keyakinan atau literasi responden terhadap aspek *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir masih relatif lebih rendah dibandingkan dengan Kinerja Karyawan dan *Employee Engagement* di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Cabang Sunda Kelapa.



Sumber: Hasil diolah data SmartPLS, 2025

Gambar 1. Hasil Loading Factor

Berdasarkan gambar hasil *loading factor* di atas menunjukkan bahwa terdapat pada variabel PK1.1 angka berada di bawah 0.5. Tetapi 3 variabel lainnya membuktikan indikator sangat valid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sah.

Uji Validitas dan Reabilitas

Terdapat sejumlah metode yang dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas, seperti:

- *Cronbach's Alpha*: Adalah metode yang diaplikasikan untuk dapat melihat kestabilan kuesioner pada suatu penelitian. Nilai yang dapat diterima yaitu $> 0,7$.
- *Composite Reliability*: Merupakan metode yang digunakan untuk dapat mengukur kestabilan kuesioner yang dilakukan pada suatu penelitian. Nilai yang dapat diterima yaitu $> 0,7$.
- *Average Variance Extracted (AVE)*: Adalah metode yang diaplikasikan untuk memberikan gambaran pada akurasi penelitian. Nilai yang dapat diterima yaitu $> 0,5$.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (ρ_a)	Keandalan komposit (ρ_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
EE	0.979	0.980	0.982	0.856
KK	0.982	0.982	0.984	0.859
PK	0.962	0.963	0.967	0.766

WLB	0.971	0.975	0.975	0.797
EE*PK	1.000	1.000	1.000	1.000
EE*WLB	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: hasil diolah data SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria yang ditetapkan. Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel berada di atas 0,5, serta nilai Composite Reliability dan loading factor lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai reliabilitas 0,979, Composite Reliability 0,967, dan AVE 0,766. Work-Life Balance sebesar 0,971, Composite Reliability 0,975, dan AVE 0,797. Kinerja Karyawan sebesar 0,982, Composite Reliability 0,984, dan AVE 0,859. Employee Engagement sebesar 0,979, Composite Reliability 0,982, dan AVE 0,856. Selanjutnya, variabel moderasi Employee Engagement terhadap Pengembangan Karir maupun Work-Life Balance menunjukkan nilai sempurna (1.000, 1.000, 1.000), yang berarti dapat diterima sebagai variabel moderasi dalam model penelitian. Dengan demikian, uji model struktural (inner model) dapat dilanjutkan untuk menilai hubungan antarvariabel menggunakan kriteria R-Square dan Path Coefficient Estimation, sehingga diperoleh gambaran kekuatan pengaruh dan arah hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, nilai R-Square Kinerja Karyawan sebesar 0,845 menunjukkan bahwa 84,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir, Work-Life Balance, dan Employee Engagement. Nilai R-Adjust sebesar 0,836 (83,6%) juga mengindikasikan model penelitian memiliki tingkat kelayakan yang baik karena berada di atas ambang batas 50%. Analisis moderasi memperlihatkan bahwa Employee Engagement (Z) memoderasi hubungan antara Pengembangan Karir (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan, sedangkan moderasi Employee Engagement terhadap hubungan Work-Life Balance (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Selanjutnya, hasil uji F-square menunjukkan adanya variasi ukuran efek antarvariabel, dengan nilai 0,010 (kecil), 0,028 (sedang), dan 0,040 (besar). Variabel Employee Engagement memiliki nilai F-square sebesar 0,218, yang termasuk kategori efek besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement berperan penting dalam memperkuat pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa keterikatan karyawan merupakan faktor strategis yang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas di PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Koefisien	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Decision
EE -> KK	0.416	0.410	0.116	3.579	0.000	Diterima
EE*PK -> KK	-0.088	-0.079	0.049	1.804	0.036	Diterima
EE*WLB -> KK	-0.008	-0.018	0.058	0.144	0.443	Ditolak
PK -> KK	0.275	0.289	0.134	2.049	0.020	Diterima
WLB -> KK	0.038	0.040	0.093	0.412	0.340	Ditolak

Sumber: Diolah data SmartPLS, 2025

PEMBAHASAN

Pembuktian Hipotesis Pertama: Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Pembuktian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Employee Engagement (EE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,416, T-Statistic 3,579, dan P-Values 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan keterikatan karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja di PT Pelindo Regional II Cabang Pelabuhan Sunda Kelapa, karena karyawan merasa keberadaannya penting dan kemampuan yang dimiliki sangat dibutuhkan perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu, seperti Nugroho & Ratnawati (2021) yang menekankan bahwa keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam menghadapi perubahan bisnis dan persaingan global, serta Taryanto dkk. (2026) yang menemukan bahwa keterikatan tinggi mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik melalui perasaan, pemahaman, dan tindakan yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi. Selain itu, Hulu dkk. (2025) menunjukkan bahwa kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan meningkatkan partisipasi mereka secara signifikan. Dengan demikian, meskipun penelitian ini mengonfirmasi pengaruh positif EE terhadap kinerja, faktor-faktor lain seperti dukungan organisasi, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja tetap perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh di PT Pelindo Regional II Cabang Pelabuhan Sunda Kelapa.

Pembuktian Hipotesis Kedua: Moderasi Employee Engagement Atas Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pembuktian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Employee Engagement memoderasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan arah negatif, ditunjukkan oleh koefisien -0,088, T-Statistic 1,804, dan P-Value 0,036 ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Artinya, pada tingkat keterlibatan yang sangat tinggi, pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja justru melemah. Hal ini terjadi karena karyawan dengan engagement tinggi sudah mengalokasikan sumber daya psikologis dan emosional mereka secara penuh untuk menjalankan peran yang ada, sehingga tambahan program pengembangan karir yang menuntut intensitas tinggi dapat dirasakan sebagai beban tambahan yang mengganggu fokus, menimbulkan kelelahan mental, atau konflik peran. Temuan ini menekankan pentingnya merancang program pengembangan karir dengan pendekatan yang tepat waktu, terukur, dan memperhatikan kondisi psikologis serta beban kerja karyawan yang sudah sangat terlibat. Penelitian Simbolon & Soeling (2025) mendukung fenomena ini dengan menekankan perlunya pengembangan karir yang memperkuat makna pribadi dan motivasi intrinsik, sementara Shabira (2025) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tetap dipengaruhi secara positif oleh pengembangan karir terhadap kinerja. Dengan demikian, strategi pengembangan karir di PT Pelindo Regional II Cabang Pelabuhan Sunda Kelapa harus disesuaikan agar tidak menimbulkan efek negatif pada karyawan yang sudah memiliki tingkat engagement tinggi.

Pembuktian Hipotesis Ketiga: Moderasi Employee Engagement Atas Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Pembuktian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Employee Engagement tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien -0,008, T-Statistic 0,144, dan P-Value 0,443 ($> 0,05$), sehingga hipotesis ditolak. Artinya, meskipun employee engagement merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja, perannya sebagai variabel moderasi dalam hubungan work-life balance terhadap kinerja karyawan tidak cukup kuat untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan di PT Pelindo Regional II Cabang Pelabuhan Sunda Kelapa. Temuan ini sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya, seperti Saranga (2022), yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan yang

tinggi dapat memperkuat kemampuan individu dalam mengelola energi dan fokus dari keseimbangan kerja-kehidupan, sehingga meningkatkan performa. Namun, dalam konteks pelabuhan yang dinamis dan penuh tekanan, keterlibatan karyawan lebih berperan langsung sebagai pendorong kinerja melalui kepatuhan terhadap standar kinerja, budaya operasional, serta sistem penghargaan yang berbasis hasil kerja. Dengan demikian, meskipun karyawan memiliki keseimbangan kerja yang baik dan tingkat keterlibatan tinggi, peningkatan kinerja di Pelabuhan Sunda Kelapa lebih ditentukan oleh faktor struktural dan operasional dibandingkan interaksi antara work-life balance dan employee engagement.

Pembuktian Hipotesis Keempat: Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pembuktian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien sebesar 0,275, T-Statistic 2,049, dan P-Value 0,020 ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menegaskan bahwa semakin jelas dan teratur perjalanan karier yang dirasakan karyawan, semakin tinggi semangat serta kontribusi mereka dalam meningkatkan prestasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maulana et al. (2024) yang menekankan pentingnya pengalaman kerja dan kesempatan pelatihan sebagai bagian dari manajemen karier, serta penelitian Jalaludin & Oktavianti (2024) yang menunjukkan pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja. Selain itu, Muna & Isnowati (2022) juga menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat perkembangan karier seseorang, semakin baik pula hasil kerjanya. Dengan demikian, pertumbuhan karir tidak hanya berfungsi sebagai prospek jangka panjang, tetapi juga menjadi faktor strategis yang langsung mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja, terutama dalam lingkungan dinamis dan penuh tantangan seperti di PT Pelindo Regional II Cabang Pelabuhan Sunda Kelapa.

Pembuktian Hipotesis Kelima: Pengaruh Work – Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Pembuktian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien 0,036, T-Statistic 0,412, dan P-Value 0,340 ($> 0,05$), sehingga hipotesis ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan di PT Pelindo Regional II Cabang Pelabuhan Sunda Kelapa. Namun, temuan ini tidak berarti bahwa work-life balance tidak penting sama sekali, melainkan mencerminkan kompleksitas dinamika kerja di lingkungan pelabuhan yang penuh tekanan dan tuntutan operasional. Penelitian Yusuf et al. (2024) menyoroti adanya karyawan yang merasa keseimbangan kerja-kehidupan mereka belum memadai, sehingga perlu perhatian dari manajemen. Sebaliknya, penelitian Susanto & Pelealu (2026) menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan justru dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu bijak dalam merespons kondisi ini: mendengarkan keresahan karyawan sekaligus mempertahankan faktor-faktor yang mendukung produktivitas. Strategi yang tepat adalah meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara terukur agar tercapai keberlanjutan bisnis dan kesehatan organisasi, meskipun hubungan langsung antara work-life balance dan kinerja tidak terbukti signifikan dalam konteks penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa. Namun, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks operasional pelabuhan yang

selalu berubah-ubah. Temuan menarik lainnya adalah bahwa keterlibatan karyawan berperan sebagai faktor yang mengurangi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja ketika tingkat keterlibatan karyawan sangat tinggi, sekaligus tidak mampu memperkuat hubungan antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan serta kinerja.

Saran yang diberikan adalah perusahaan perlu lebih fokus meningkatkan keterlibatan karyawan dan membuat program pengembangan karir yang lebih personal dan terukur, terutama untuk karyawan yang sudah memiliki keterlibatan tinggi agar mereka tidak merasa tertekan. Di sisi lain, kebijakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi perlu dilihat kembali agar lebih sesuai dengan tugas dan karakteristik pekerjaan di lingkungan pelabuhan. Untuk penelitian berikutnya, sebaiknya meningkatkan jumlah sampel, menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan, serta menggunakan pendekatan jangka panjang untuk memahami hubungan antarvariabel secara lebih dalam.

REFERENSI

- Amalia Anggun Asmawati, A. A., & Gugus Wijionarko, G. W. (2024). Pengaruh *Employee Alignment*, *Employee Capability* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia. STIA Manajemen dan Kepelabuhanan Barunawati Surabaya. <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/582>
- Ariyani, H. K. M., Sudaryanto, E., & Hadiyat, Y. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT KADI International. *Jurnal Manajemen Pratama*, 2(1). <https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/index>
- Biella, D. T., Andriyani, A., & Hasya, A. (2025). Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Generasi Milenial (Studi pada PT. Tanjung Sarana Lestari). *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 119–129. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- De Beer, L. T., Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). Investigating the validity of the short form Burnout Assessment Tool: A job demands-resources approach. *African Journal of Psychological Assessment*, 4, 1–9. <https://doi.org/10.4102/ajopa.v4i0.95>
- Erlangga, E. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Antika Anggrek Indonesia. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 237–254. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3727>
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh *Talent Management* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 1080–1092. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1525>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook. Springer Nature.
- Hardiyanti, S. A., & Purnomo, M. W. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kesawa Citra Integra. *CEMERLANG: Jurnal*

- Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 4(4), 106–118.
<https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i4.3230>
- Hartati, W., & Sukartini, M. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1112–1126. <https://doi.org/10.63822/0knngg545>
- Ho, R. S. P., Hadi, S., & Wielsa, H. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(01), 110–120. <https://doi.org/10.22437/jmk.v14i01.37527>
- Hulu, R. S., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Modern. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 1(03), 247–253. <https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.565>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Bioshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Husnul, N. R. I. (2020). Penerapan Metode *Problem Posing* Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Matematika Ekonomi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Universitas Pamulang Tahun Ajaran 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Matematika (JPM)*, 6(1), 15–27.
- Icha Ainul Fitrah, I. A. (2025). Pengaruh Keteladanan Pemimpin, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Teluk Lamong. <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/716>
- Ikhsan, R. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Energi Indonesia. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Ilfana, A. N. (2025). Pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 8 Surabaya. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/76959>
- Irawan, D. A., & Sari, P. (2021). *Employee productivity: The effect of flexible work arrangement, indoor air quality, location and amenities at one of multinational logistics providers in Indonesia*. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 729(1), 12126. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/729/1/012126>
- Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633–3649. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.7884>
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i1.7>
- Kanti, A. A. A. C. (2024). Pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan melalui kepuasan kerja. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/62655>
- Kelana, I. P. S., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Fanggidae, R. P. C. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(4), 1259–1269. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i4.19557>
- Kinanti, A. A., Surianto, M. A., & Himawan, A. F. I. (2021). Analisis Loyalitas Anak Buah Kapal (ABK) Armada Kapal Pinisi PT Aswil Lautan Sejati. *Jurnal Manajerial*, 8(02), 183–195. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v8i02.2512>

- Koçak, Ö. E., Georgievski, M., & Bakker, A. B. (2024). *Recovery from work by playing video games*. *Applied Psychology*, 73(3), 1331–1360. <https://doi.org/10.1111/apps.12519>
- Kristianto, M. A. F., & Lahindah, L. (2025). Pengaruh *Situational Leadership* dan *Corporate Culture* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(8), 6610–6620. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i8.61198>
- Lobo, K., & Aryanto, V. D. W. (2025). Peran *Work - Life Balance* Dan Meningkatkan *Employee Engagement* Dan Kinerja Karyawan PT TASPEN (PERSERO). *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 9(2), 336–350. <https://journal.unpas.ac.id/>
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1984). *Research on work adjustment and satisfaction: Implications for career counseling*. *Handbook of Counseling Psychology*, 216–237.
- Lukiya, L., & Arsinta, A. (2020). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh *Organizational Justice* Dan *Self Efficacy*. *Business Management Journal*, 15(2). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000431>
- Maulana, R., Munizu, M., & Mustafa, F. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cionas Adisatwa Maros. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 585–593. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.1432>
- Milisani, M., Devi, N. K., & Nasier, H. (2024). *Employee engagement mediation: Employee performance through employee loyalty and organizational commitment*. *International Journal of Science and Society*, 6(1), 168–184. <http://ijsoc.goacademica.com>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nabila, N. A. Y. U. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Area Cinta Damai. *Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara*. <http://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/2814>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan *voice behaviour* sebagai variabel intervening (studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 371–375. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.183>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). *Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector*. *Frontiers in Sociology*, 9, 1392229. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Oktavia, N., Marimin, M., & Arkeman, Y. (2020). Strategi peningkatan kinerja operasional bongkar muat peti kemas: Studi kasus di PT Jakarta International Container Terminal. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 6(2), 344.
- Puspita, D. A., Anitra, V., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Samarinda melalui Lingkungan Kerja sebagai Mediator. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(3), 343–357. <https://doi.org/10.55606/mamen.v4i3.5743>
- Putra, D. D. (2024). Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pelabuhan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24.2), 184–196. <http://www.jurnal.peneliti.net/>

- Rusianto, M., & Rachmawati, I. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Global Bintang Timur Ekspres (GBTE). *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.32815/jiram.v3i2.102>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (n.d.). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 21. <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/view/17>
- Saranga, R. (2022). Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT Prasetya Dwidharma Kantor Makassar). Universitas Hasanuddin. <http://repository.unhas.ac.id:443/id/eprint/13834>
- Sawitri, N. N. (2024). *The effect of work-life balance, employee engagement and training on job satisfaction and employee performance*. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 2(1), 53–68. <https://doi.org/10.38035/gijtm.v2i1.168>
- Setiabudi, W. (2025). Pengaruh *Work - Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi *Happiness At Work* (Studi Pada Karyawan PT. Yamaha Motor Indonesia Karawang). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/50266>
- Setyawan, A. A., Ningsih, Y., Utami, E. Y., Yakin, I., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh *Employee Engagement*, *Public Service Motivation* Dan *Affective Commitment* Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13791>
- Shabira, M. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Permodalan Nasional Madani). FEB UIN JAKARTA. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/83117>
- Simbolon, J. V. I., & Soeling, P. D. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Bank BTN. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(12), 11320–11335. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i12.5251>
- Sitorus, R. R., & Tambun, S. (2023). Pelatihan Aplikasi Smart PLS untuk Riset Akuntansi bagi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 4(1), 18–26. <https://doi.org/10.33394/jpu.v4i1.6624>
- Sulistiyowati, H., & Nuraini, D. (2025). Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Control* Sebagai Variabel Moderasi pada PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.55606/jubima.v3i1.3739>
- Susanto, H. M., & Pelealu, D. R. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Media Pada PT Fortuna Multi Finance Pontianak. *MANAJEMEN DEWANTARA*.
- Sutrisno, J., Elisabeth, M., Sirait, T., & Prasetyo, J. R. P. (2022). Kesempatan Pengembangan Diri dalam Mempengaruhi Kinerja Auditor Itjen KKP dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.278>
- Tambun, S., Hieryanto, H., Mulyadi, M., Sitorus, R. R., & Putra, R. R. (2022). Pelatihan aplikasi olah data SmartPLS untuk meningkatkan skill penelitian bagi dosen sekolah tinggi theologia batam. *Jurnal Pengabdian Undikma*, 3(2), 233–240.
- Tambun, S., & Sitorus, R. R. (2024). Pelatihan Riset Akuntansi Dengan Smart PLS Bagi Mahasiswa Doktoral Akuntansi Universitas Trisakti. *Jiong-Ki: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 303–310. <https://doi.org/10.56799/jiongki.v3i2.2918>

- Tarman, A. F., Rusydi, M., & Nurbaya, S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.59086/jam.v4i1.602>
- Taryanto, T., Ismuni, M., & Loda, K. F. K. (2026). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Ridho Agung Mitra Abadi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 9520–9529. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4370>
- Utoyo, H. L., Fanggidae, R. E., Riwu, Y. F., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 793–803. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i4.15593>
- 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)*, 110–131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>
- Wiwik, W., Pabunta, J., Yuspita, Y., Tukan, R., Khaerana, K., & Erwina, E. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Columbus Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 614–618. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.1011>
- Yusuf, H., Panjaitan, F. A. B. K., Sumarniwati, P., Hasan, R. R., & Bahar, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan *Work - Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 48–57. <https://doi.org/10.55598/jmk.v16i2.7>