

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *WORK LIFE BALANCE* DAN
DIGITAL TRANSFORMATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. NUSANTARA LOGISTIC SEJAHTERA SURABAYA**

Rajiv Gojali

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
gojalirajiv@gmail.com

I.D. Ketut Raka Ardiana

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
ardiana@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Employee Engagement, Work Life Balance, and Digital Transformation on Employee Performance at PT. Nusantara Logistic Sejahtera Surabaya. The research employs a quantitative approach with a causal design and uses a total sampling technique involving 51 employees as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, as well as t-test and F-test. The results indicate that Employee Engagement, Work Life Balance, and Digital Transformation each have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the three variables simultaneously demonstrate a significant influence on performance. These findings highlight that higher employee involvement, better work-life balance, and effective digital transformation practices contribute significantly to enhancing overall employee performance. This research provides theoretical contributions to human resource management studies and offers practical insights for organizations in designing strategies to improve employee performance.

Keyword: *Employee Engagement, Work-Life Balance, Digital Transformation, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Untuk menghadapi era globalisasi dan digitalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai salah satu aspek penting sebagai penentu kredibilitas sebuah organisasi maupun instansi. Tanpa kinerja yang baik, strategi dan visi perusahaan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan setiap faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, baik individual hingga organisasional. Faktor penting adalah employee engagement, yaitu keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan pun organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tersebut akan cenderung bekerja lebih giat, menunjukkan komitmen tinggi, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. [1] melalui analisis untuk menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi

karyawan. Hal ini menandakan bahwa keterlibatan merupakan determinan penting kinerja.

Selain engagement, faktor work life balance (WLB) juga menjadi perhatian utama dunia kerja modern. WLB menggambarkan sejauh mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan stress, kelelahan, hingga penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, keseimbangan yang baik mampu meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan. [2] menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan yang memberikan fleksibilitas dan mendukung keseimbangan hidup karyawan mendapatkan kontribusi kerja yang lebih optimal. Perkembangan teknologi membawa perubahan besar dalam dunia kerja melalui digital transformation. Hal ini tidak hanya memengaruhi cara kerja, tetapi juga mendorong efisiensi kolaborasi, pengambilan keputusan berbasis data. Studi menunjukkan bahwa digital transformation dalam organisasi mampu dan fleksibilitas, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing karyawan [3].

Keterkaitan antara ketiga faktor tersebut juga tidak bisa diabaikan. Work-life balance yang baik terbukti mendukung engagement, sementara transformasi digital memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang sekaligus menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dengan engagement yang tinggi, didukung WLB yang sehat serta adaptasi digital yang optimal, karyawan akan terdorong menampilkan kinerja terbaiknya. Namun, beberapa penelitian menunjukkan adanya celah terkait integrasi ketiga variabel ini dalam satu model, khususnya di konteks negara berkembang seperti Indonesia [4]. Fenomena tersebut menarik untuk dikaji lebih dalam, terutama mengingat kondisi dunia kerja saat ini yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, perkembangan teknologi, serta perubahan ekspektasi generasi muda terhadap keseimbangan hidup dan digital transformation [5]. Perusahaan yang tidak memperhatikan faktor-faktor tersebut berisiko mengalami penurunan produktivitas, dan rendahnya loyalitas karyawan. Dan Uraian yang telah dijabarkan dapat meningkatkan perhatian bagi instansi sehingga dapat mewujudkan tujuan dan target Instansi sesuai dengan yang ditetapkan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan metode kuantitatif kausalitas, untuk menguji hubungan sebab-akibat setiap unit variabel independen (Employee Engagement, Work Life Balance, dan Digital Transformation) pada variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis dengan metode statistik menggunakan SPSS melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Desain ini bersifat kausal-komparatif, untuk menjelaskan sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penelitian akan dilakukan pada Pt. Nusantara Logistic Sejahtera Surabaya yang ber-alamat di Jl. Kertopaten No. 15 F, Sidodadi, Kec. Simokerto, Surabaya, Indonesia. Dengan waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Oktober-November 2025.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Employee Engagement (X1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement (X1)</i>	X1.1	0,809	0,2759	VALID
	X1.2	0,665	0,2759	VALID
	X1.3	0,784	0,2759	VALID
	X1.4	0,654	0,2759	VALID
	X1.5	0,519	0,2759	VALID
	X1.6	0,708	0,2759	VALID
	X1.7	0,738	0,2759	VALID
	X1.8	0,806	0,2759	VALID
	X1.9	0,614	0,2759	VALID
	X1.10	0,763	0,2759	VALID
	X1.11	0,826	0,2759	VALID
	X1.12	0,865	0,2759	VALID
	X1.13	0,575	0,2759	VALID

Sumber: Data SPSS Uji Validitas 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel *Employee Engagement (X1)* r hitung > r tabel hal tersebut berarti bahwasecara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Work-Life Balance (X2)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X2)</i>	X2.1	0,677	0,2759	VALID
	X2.2	0,651	0,2759	VALID
	X2.3	0,730	0,2759	VALID
	X2.4	0,518	0,2759	VALID
	X2.5	0,330	0,2759	VALID
	X2.6	0,458	0,2759	VALID
	X2.7	0,681	0,2759	VALID
	X2.8	0,620	0,2759	VALID
	X2.9	0,644	0,2759	VALID
	X2.10	0,675	0,2759	VALID
	X2.11	0,572	0,2759	VALID
	X2.12	0,744	0,2759	VALID

Sumber: Data SPSS Uji Validitas 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel *Work Life Balance (X2)* r hitung > r tabel hal tersebut berarti bahwasecara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Digital Transformation

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Digital Transformation (X3)</i>	X3.1	0,657	0,2759	VALID
	X3.2	0,743	0,2759	VALID
	X3.3	0,740	0,2759	VALID
	X3.4	0,682	0,2759	VALID
	X3.5	0,809	0,2759	VALID
	X3.6	0,852	0,2759	VALID
	X3.7	0,688	0,2759	VALID
	X3.8	0,669	0,2759	VALID
	X3.9	0,721	0,2759	VALID
	X3.10	0,848	0,2759	VALID
	X3.11	0,852	0,2759	VALID
	X3.12	0,690	0,2759	VALID

Sumber: Data SPSS Uji Validitas 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel *Digital Transformation (X3)* r hitung > r tabel hal tersebut berarti bahwasacara keseluruhan pernyataan terdeteksi valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1	0,777	0,2759	VALID
	Y1.2	0,801	0,2759	VALID
	Y1.3	0,631	0,2759	VALID
	Y1.4	0,802	0,2759	VALID
	Y1.5	0,772	0,2759	VALID
	Y1.6	0,858	0,2759	VALID
	Y1.7	0,749	0,2759	VALID
	Y1.8	0,781	0,2759	VALID
	Y1.9	0,859	0,2759	VALID
	Y1.10	0,744	0,2759	VALID
	Y1.11	0,859	0,2759	VALID
	Y1.12	0,859	0,2759	VALID

Sumber: Data SPSS Uji Validitas 2025

Berdasarkan data pada tabel, maka dapat dijabarkan jika keseluruhan item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) r hitung > r tabel hal tersebut berarti bahwasacara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Croanbach's Alpha	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,70	0,920	Reliable
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,70	0,837	Reliable
<i>Digital Transformation</i> (X3)	0,70	0,926	Reliable
Kinerja karyawan (Y1)	0,70	0,944	Reliable

Sumber: Data SPSS Uji Validitas 2025

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), *Digital Transformation* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13835400
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.067
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 2025

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas, diketahui nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,064, Karena nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0.582	1.717
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0.720	1.389
<i>Digital Transformation</i> (X3)	0.709	1.411

Sumber: Data SPSS Uji Multikolinearitas 2025

Berdasarkan tabel diatas ditunjukan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2) dan *Digital Transformation* (X3) memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam mode regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.672E-15	4.676		.000	1.000
	X1 <i>EmployeeEngagement</i>	.000	.091	.000	.000	1.000
	X2 <i>WorkLifeBalance</i>	.000	.095	.000	.000	1.000
	X3 <i>DigitalTransformation</i>	.000	.112	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Uji Heterokedastisitas SPSS 2025

Mengaplikasikan uji *glejser* saat pengambilan keputusan dalam uji *glejser* nilai sig > 0,05 dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas tidak signifikan terhadap nilai absolut residual regresi . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk bebas dari gejala heterokedastisitas.

Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.786	4.676		1.024	.311
	X1 <i>EmployeeEngagement</i>	.276	.091	.353	3.034	.004
	X2 <i>WorkLifeBalance</i>	.217	.095	.238	2.276	.027
	X3 <i>DigitalTransformation</i>	.411	.112	.387	3.669	.001

a. Dependent Variable: Y KinerjaKaryawan

Sumber: Data Analisis Regresi Linear Berganda SPSS 2025

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.786 + 0.276 X1 + 0.217 X2 + 0.411 X3$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstansta pada variabel Y sebesar 4.786, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2) dan *Digital Transformation* (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4.786.

Nilai koefisien regresi *Employee Engagement* (X1) sebesar 0.276 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel *Employee Engagement* maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.276, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Nilai koefisien regresi *Work-Life Balance* (X2) sebesar 0.217 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel *Work-Life Balance* maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.217, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Nilai koefisien regresi *Digital Transformation* (X3) sebesar 0.411 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel *Digital Transformation* maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.411, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji T (Parsial)

Dalam menguji hipotesis diperlukan uji T untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari data penelitian yang telah diperoleh, dapat disajikan tabel hasil uji T sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji T Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.786	4.676		1.024	.311
	X1 EmployeeEngagement	.276	.091	.353	3.034	.004
	X2 WorkLifeBalance	.217	.095	.238	2.276	.027
	X3 DigitalTransformation	.411	.112	.387	3.669	.001

a. Dependent Variable: Y KinerjaKaryawan

Sumber: Data Uji T SPSS 2025

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan tabel 10 maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel seara parsial. Dari output tersebut terlihat t tabel yang diperoleh setiap variabel, untuk membuat kesimpulan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen harus ditentukan nilai-nilai t tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%, nilai df sebesar $n-k-1$ ($51-3-1 = 47$) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011. Hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

Pengujian *Employee Engagement* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.19 diatas hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $3,034 > 2,011$ dan besarnya nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_1 , hal ini membuktikan bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian *Work Life Balance* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.19 diatas hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai

t hitung sebesar $2,276 > 2,011$ dan besarnya nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_1 , hal ini membuktikan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian *Digital Transformation* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.19 diatas hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $3,669 > 2,011$ dan besarnya nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_1 , hal ini membuktikan bahwa variabel *Digital Transformation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452.995	3	484.332	26.584	.000 ^b
	Residual	856.299	47	18.219		
	Total	2309.294	50			
a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan						
b. Predictors: (Constant), X3_DigitalTransformation, X2_WorkLifeBalance, X1_EmployeeEngagement						

Sumber: Data SPSS Uji F (2025)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 11 nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan *Digital Transformation* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai df 1 sebesar 3 dan nilai df2 sebesar 47. Dengan melihat tabel F menghasilkan nilai F tabel sebesar 2,80. Hasil uji F dari tabel diatas diketahui bahwa F hitung yang diperoleh sebesar 26,584, nilai F hitung ini jauh lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar 2,80 maka H_0 diterima H_0 ditolak. Sehingga berdasarkan uji F disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini yaitu *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2) dan *Digital Transformation* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.606	4.268
a. Predictors: (Constant), X3_DigitalTransformation, X2_WorkLifeBalance, X1_EmployeeEngagement				

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi (2025)

Nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square digunakan untuk

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja karyawan. Dengan variabel bebas dari *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2) dan *Digital Transformation* (X3) hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,606 yang berarti bahwa sebesar 60,6%. Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2) dan *Digital Transformation* (X3). Sedangkan sisanya 39,4%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Logistic Sejahtera Surabaya. menunjukkan semakin tinggi tingkat *Employee Engagement* maka semakin meningkat juga kinerja yang dihasilkan.
2. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Logistic Sejahtera Surabaya. sehingga menunjukkan kemampuan *Work Life Balance* mampu menjaga kondisi fisik dan mental dalam mengurangi stress kerja serta meningkatkan konsentrasi dalam bekerja.
3. *Digital Transformtion* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Logistic Sejahtera Surabaya. yang menegaskan bahwa penerapan teknologi digital yang efektif mampu meningkatkan efisiensi kerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.
4. *Employee Engagement, Work Life Balance dan Digital Transformation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Logistic Sejahtera Surabaya. Sehingga menunjukkan bahwa peningkatan ketiga aspek tersebut secara simultan mampu mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih optimal. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian H4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldira, Z. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan SKK Migas. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177-1187.
- 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.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Brandion, D., & Lestariningsih, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 154–169.

- Chiemeke, S. C., Adetunji, M. A., & Ndubisi, N. O. (2019). Employee Engagement: A Critical Review of the Literature and Future Research Directions. *Journal of Business Research*, 103, 250-262.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29-44.
- Fahrolly, Vina & Surwasi, Sri & Firdaus, Firman. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement pada Generasi Milenial di PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim. *Bandung Conference Series: Business and Management*. 3. 10.2931 3/bcsbm.v3i1.7109.
- 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.
- Fitria, R., & Hidayat, M. (2024). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan*. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 7(2), 256–268. <https://doi.org/10.31538/ijse.v7i2.6314>
- Hidayat, T., & Ramadhani, A. (2023). *Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(1), 45–57. <https://doi.org/10.32502/jmb.v10i1.5123>
- Imelda, I. (2024). *Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada UMKM Songket Kota Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- 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.
- Kahn, W. A. (2023). The Importance of Employee Engagement: Factors Influencing Engagement in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 265-280.
- Kuntardina, A., Safi'i, A. A., & Anom, L. (2023). Analisis Pengaruh Self Efficacy, Personal Networking, Public Service. *Buletin Bisnis & Manajemen STIE. Cendekia Bojonegoro*, 09.
- Khusna, M., & Pratiwi, R. (2022). Pengaruh Digital Transformation Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Matahari Departement Store Java Supermall Semarang). *Stability: Journal of Management and Business*, 5(1), 113-120.
- Lestari, D. A., & Kurniawan, A. (2023). *Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan*. JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 7(2), 654–667. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3567>
- 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).
- Liao, Y., & Lee, H. (2020). The Role of Self-Awareness in Personal Development: Influencing Factors and Strategies. *Journal of Personal Development*,

- 15(4), 210-225.
- Mapata, D. G., Paramata, M. R., Akmalia, S., & Tarigan, H. (2024). MSDM (Teori dan Penerapannya dalam Organisasi). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Mujanah, S. (2020). The Effect of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment And Performance Of Employees Of Public Works In Bangkalan District. *Ekspektra Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 136 –146.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Mursalim, S. H. (2025). *Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi digital pada Bank BNI Kantor Cabang (KC) Brawijaya Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Pratama, D., Zulfiana, U., & Ingarianti, T. M. (2022). Factors Influencing WorkLife Balance Among Generation Z Employees. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), 67-78.
- Purwanto, S., Supangat., Esterina, M., S, Souhoka., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N., Rauda Agus., Gunawan, E., Rachmat, M., Arianto E., Sunardi (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Yayasan Tri Edukasi Ilmiah
- Putri, L. C. (2024). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Multidisciplinary Economic Harmony*, 1(1), 55-61.
- Putri, T., Tazkiyah, R., & Amelia, N. (2019). Pengaruh Self Awareness terhadap Kemampuan Interaksi Sosial pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 7(2), 45-56.
- Prabowo, H., & Santoso, B. (2022). *Peran transformasi digital dalam meningkatkan kinerja perusahaan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 15–27. <https://doi.org/10.25124/jmi.v22i1.4123>
- Pratama, R. A., & Yuliana, E. (2025). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan*. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.19109/ijobs.v5i1.10695>
- Rahayu, S., & Firmansyah, A. (2024). *Employee engagement dan kinerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia*. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(1), 123–134. <https://doi.org/10.31538/ijse.v7i1.5844>
- Racman, T., Mujanah, S., Susanti, N. (2021) Servant Leadership, Self Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbuni Madura. *Media Mahardika*, 361-371.
- Sari, D. P., & Nugroho, B. S. (2024). *Employee engagement sebagai determinan kinerja karyawan*. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(2), 789–801. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4354>

- Setiawan, R., & Nugroho, E. (2021). *Transformasi digital dan implikasinya terhadap kinerja organisasi*. Jurnal Sistem Informasi, 17(2), 120–131. <https://doi.org/10.21609/jsi.v17i2.1043>
- Siregar, M. A., & Lubis, H. (2024). *Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 21(2), 134–146. <https://doi.org/10.24843/jem.v21i2.6234>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Wirawan, A., & Sukmarani, D. (2022). *Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja karyawan*. Manasa: Jurnal Ilmiah Psikologi, 11(1), 45–56. <https://doi.org/10.33541/manasa.v11i1.4484>
- Wibowo, A., & Saputra, R. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 6(2), 789–801. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2894>.