

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Career Development* Terhadap *Employee Engagement* di Restoran Jepang Pada PT X Indonesia

Joelien Rio Listanto¹, Sholikhah², Christian Wiradendi Wolor³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received June 1, 2024
Revised June 10, 2024
Accepted June 14, 2024

Kata Kunci:

Work Life Balance,
Career Development,
Employee Engagement,
Restoran Jepang

Keywords:

Work Life Balance,
Career Development,
Employee Engagement,
Japanese Restaurant

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang kondisi *work life balance*, *career development*, dan *employee engagement* pada restoran Jepang. Selain itu, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *work life balance* dan *career development* terhadap *employee engagement* pada restoran Jepang secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di restoran Jepang pada PT X Indonesia dengan sampel sebanyak 104 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google formulir* dan data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Data diuji dengan analisis regresi linear berganda. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kondisi *work life balance* dan *career development* tergolong tinggi, sementara *employee engagement* tergolong sangat tinggi. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan *work life balance* dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap *employee engagement*.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out an overview of the conditions of work life balance, career development, and employee engagement in Japanese restaurants. In addition, the study aims to determine the positive and significant influence of work-life balance and career development on employee engagement in Japanese restaurants partially and simultaneously. This research was conducted in a Japanese restaurant at PT X Indonesia with a sample of 104 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires through google forms and data was processed using SPSS version 25 software. The data were tested by multiple linear regression analysis. The results of data processing showed that the conditions of work life balance and career development were relatively high, while employee engagement was very high. In addition, the results of the study show that work-life balance and career development have a positive and significant effect partially or simultaneously on employee engagement.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Joelien Rio Listanto
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: joelien.riolistanto12@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset perusahaan bersifat *intangible asset* sehingga perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka dapat mendorong karyawan dalam perusahaan untuk memberikan kontribusi yang maksimal sehingga berdampak terhadap kinerja perusahaan yang semakin optimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup aktivitas pengadaan karyawan, pelatihan dan pengembangan, penentuan kompensasi, dan hal lainnya untuk memperoleh sumber daya manusia yang produktif [1]. Perusahaan menetapkan berbagai program untuk menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi. Namun, tidak sedikit dari perusahaan belum melaksanakan praktik manajemen sumber daya manusia secara tepat dan efektif.

Praktik manajemen sumber daya manusia yang saat ini sedang berkembang di perusahaan adalah *employee engagement* [2]. *Employee engagement* adalah kondisi pikiran yang positif dan merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* [3]. Hasil survei yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2023 mengenai tingkat *employee engagement* di kawasan Asia Tenggara menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* sebesar 26%, karyawan yang *not engaged* sebesar 68%, dan karyawan yang *actively disengaged* sebesar 6%. Sementara, hasil survei serupa di Indonesia yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2023 menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* sebesar 24%, karyawan yang *not engaged* sebesar 68%, dan karyawan yang *actively disengaged* sebesar 8% [4]. Karyawan yang *engaged* berdampak positif bagi perusahaan diantaranya produktivitas meningkat, tingkat *turnover* karyawan menurun, kehadiran karyawan semakin baik, dan keluhan dapat diminimalisir.

Sektor restoran Jepang merupakan salah satu jenis usaha di bidang retail *food and beverages*. Sektor ini menyediakan berbagai menu khas tradisional dari Jepang. Dalam restoran Jepang, sumber daya manusia berperan penting untuk mendukung kelancaran operasional. Namun, pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor tersebut terkadang menghadapi kendala seperti yang terjadi pada PT X Indonesia berupa keterlambatan karyawan setiap bulannya, tingkat *turnover* karyawan tergolong cukup tinggi, keluhan rasa lelah dari karyawan, dan fokus bekerja yang terganggu. Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT X Indonesia selaku pengelola restoran Jepang, diperoleh informasi bahwa tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2023 mencapai 10,5%. Tingkat *turnover* dianggap normal jika persentasenya berkisar antara 5% sampai 10% dan tergolong tinggi jika persentasenya lebih besar dari 10% [5]. Selain itu, permasalahan yang dihadapi oleh manajemen yang disampaikan oleh bagian *human resource* berkaitan dengan keterlambatan karyawan yang terus mengalami fluktuasi setiap bulannya. Karyawan di PT X Indonesia juga menyampaikan keluhan yang berkaitan dengan kelelahan karena waktu kerjanya. Selain itu, karyawan mengalami gangguan tingkat kefokusannya dalam bekerja karena kondisi yang dialaminya sehingga terkadang berdampak terhadap kesalahan saat bekerja. Fenomena-fenomena tersebut berkaitan dengan *employee engagement* yang kurang maksimal.

Employee engagement dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya *work life balance* dan *career development*. Berdasarkan hasil pra-riset, diperoleh informasi bahwa *work life balance* dan *career development* menjadi faktor tertinggi yang mempengaruhi *employee engagement*. Hal ini didukung oleh penelitian dari Nguyen dan Pham tahun 2020 [6] dan Wushe dan Shenie tahun 2019 [7] yang menyatakan bahwa *work life balance* dan *career development* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Fenomena permasalahan di PT X Indonesia yang berkaitan dengan *work life balance* berupa adanya gangguan dalam kehidupan pribadi karyawan karena pekerjaannya sehingga kondisi *work life balance* menjadi kurang maksimal. Karyawan merasakan kelelahan sehingga berbagai aktivitas pribadinya harus terlewatkan dan tidak merasakan suasana hati menjadi lebih baik ketika di rumah. Sementara, fenomena permasalahan di PT X Indonesia yang berkaitan dengan *career development* adalah kurangnya keterbukaan informasi program pengembangan karir karena karyawan hanya mengikuti program pelatihan secara terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan *career development* menjadi kurang maksimal.

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas mengenai pengaruh *work life balance* dan *career development* terhadap *employee engagement*. Akan tetapi, terdapat perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh dari *work life balance* dan *career development* terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Sheyindemi, Daniel, dan Abubakar tahun 2023 [8], Safria tahun 2022 [9], serta Larasati, Hasanati, dan Istiqomah tahun 2019 [10] menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sementara, hasil penelitian dari Septiani dan Frianto tahun 2023 [11], Fahrolly, Surwasi, dan Firdaus tahun 2023 [12], serta Setiyani et al. tahun 2020 [13] menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Mustaqim dan Sary tahun 2022 [14], Hendrawan dan Pogo tahun 2021 [15], serta Prasetyo dan Purba tahun 2020 [16] menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sementara, hasil penelitian dari Singal, Dotulong, dan Kojo tahun 2023 [17] dan Dewi tahun 2022 [18] menunjukkan bahwa *career development* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Beberapa penelitian terdahulu tersebut dilakukan pada objek penelitian di berbagai sektor, seperti sektor keuangan, otomotif, pemerintah, dan manufaktur. Namun, penelitian pada objek penelitian di sektor ritel *food and beverages* masih terbatas.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas berupa *work life balance* dan *career development* terhadap variabel terikat yaitu *employee engagement* di salah satu sektor ritel *food and beverages* yaitu restoran Jepang. Keterbaharuan penelitian ini terletak pada objek penelitian berupa restoran Jepang dan topik pembahasan dengan dua variabel bebas saja berupa *work life balance* dan *career development* terhadap *employee engagement*. Peneliti ingin mengetahui gambaran tentang *work life balance*, *career development*, dan *employee engagement* di PT X Indonesia selaku salah satu pengelola restoran Jepang. Selain itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh signifikan *work life balance* dan *career development* terhadap *employee engagement* pada restoran Jepang secara parsial maupun simultan.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode melalui pengukuran data berupa angka terhadap variabel tertentu untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang terjadi

sehingga memperoleh kesimpulan yang dapat dipahami [19]. Selain itu, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif dan eksplanatori. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran hasil penelitian, sementara penelitian eksplanatori bertujuan untuk mengamati hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis penelitian [20]. Data yang digunakan dalam penelitian ini tergolong data primer karena data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui *google formulir*. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Services Solution* (SPSS) versi 25. Penelitian ini akan menguji hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh *work life balance* (X1) dan *career development* (X2) terhadap *employee engagement* (Y).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi sebagai objek penelitian yang memiliki kriteria yang sama. Dalam penelitian ini, populasi berupa karyawan staf restoran Jepang di PT X Indonesia. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 140 orang. Sampel sebagai bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti. Dalam penentuan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *non-random sampling* sehingga penentuan sampel tidak dapat dilakukan secara random. Metode *non-random sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan menentukan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Untuk kriteria sampel tersebut adalah karyawan level staf pada *crew outlet* restoran Jepang dan memiliki masa kerja minimal di atas satu tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 orang.

2.3 Pengembangan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari 48 pernyataan. Definisi konseptual dari *employee engagement* adalah kondisi mental karyawan yang tergolong positif terhadap pekerjaannya yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapannya [21]. Operasional variabel dari *employee engagement* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dengan 18 pernyataan. Lalu, definisi konseptual dari *work life balance* adalah adanya persaingan waktu dan energi untuk melaksanakan peran yang berbeda dalam kehidupannya [22]. Operasional variabel dari *work life balance* terdiri dari dua dimensi, yaitu *demands* dan *resources* dengan 15 pernyataan. Sementara, definisi konseptual dari *career development* adalah pendekatan formal yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan ketersediaan individu dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat ketika dibutuhkan [23]. Operasional variabel dari *career development* terdiri dari dua dimensi, yaitu perencanaan karir dan manajemen karir dengan 15 pernyataan.

2.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengolahan data menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Services Solution* (SPSS) versi 25 dengan menganalisis data melalui analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif untuk memberikan gambaran karakteristik responden secara keseluruhan tanpa memiliki maksud untuk memberikan kesimpulan umum. Uji instrumen untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur hal secara tepat dan hasil yang diperoleh menggambarkan kondisi sebenarnya. Uji instrumen terdiri dari uji validitas untuk mengukur kevalidan dari instrumen penelitian dan uji reliabilitas untuk mengukur keandalan dari instrumen penelitian. Uji asumsi klasik untuk

memastikan model regresi penelitian tergolong baik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas untuk menguji nilai residual terdistribusi normal, uji linearitas untuk mengetahui hubungan linear antar variabel, uji multikolinearitas untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan uji heteroskedastisitas untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji hipotesis terdiri dari analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besaran kemampuan model menjelaskan variasi variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Profil responden termasuk ke dalam deskripsi data. Profil responden dalam penelitian ini adalah karyawan staf restoran Jepang di PT X Indonesia dengan sampel sebanyak 104 responden. Profil responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, status pernikahan, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebesar 65,4% dan karyawan perempuan sebesar 34,6%. Kemudian, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan karyawan sebagian besar berusia 19 tahun - 28 tahun sebesar 59,62%, karyawan berusia 29 tahun - 38 tahun sebesar 31,73%, karyawan berusia 39 tahun - 48 tahun sebesar 4,81%, dan karyawan berusia 49 tahun - 58 tahun sebesar 3,85%. Berdasarkan masa kerja, karyawan dominan memiliki masa kerja diatas satu tahun, tetapi dibawah tiga tahun sebesar 72,1%, karyawan dengan masa kerja 3 tahun - 5 tahun sebesar 11,5%, dan karyawan dengan masa kerja lebih dari lima tahun sebesar 16,4%. Lalu, karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa karyawan yang belum menikah cenderung lebih banyak sebesar 57,7% daripada karyawan yang sudah menikah sebesar 42,3%. Berdasarkan pendidikan terakhir, pendidikan sebagian besar responden berada di jenjang SMA sebesar 79,8%, jenjang SMP sebesar 12,5%, jenjang diploma sebesar 2,9%, jenjang sarjana sebesar 2,9%, dan jenjang SD sebesar 1,9%.

3.2 Hasil Analisis Data

3.2.1 Hasil analisis deskriptif

Berdasarkan hasil analisis data, *work life balance* memiliki rata-rata persentase skor sebesar 69,37% sehingga tergolong tinggi karena berada pada rentang 51% - 75%. Hasil tersebut didukung oleh dimensi *resources* yaitu dimensi yang berpandangan adanya dampak positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang diukur oleh kehidupan pribadi memberikan ketenangan dan kesiapan untuk bekerja, suasana hati menjadi lebih baik di tempat kerja karena kehidupan pribadi, dan energi untuk bekerja diperoleh dari kehidupan pribadi. Kemudian, *career development* memiliki rata-rata persentase skor sebesar 66,59% sehingga tergolong tinggi karena berada pada rentang 51% - 75%. Hasil tersebut didukung oleh dimensi perencanaan karir yang diukur oleh kesesuaian pekerjaan dengan minat dan keahlian karyawan, adanya minat untuk promosi karir, serta terdapat kesempatan yang sama dalam pengembangan karir. Lalu, *employee engagement* memiliki rata-rata persentase skor sebesar 78,95% sehingga tergolong sangat tinggi karena berada pada rentang 76% - 100%. Hasil tersebut didukung oleh dimensi *dedication* yaitu dimensi yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan yang diukur oleh minat untuk terlibat aktif dengan pekerjaan, tertantang dengan pekerjaan, dan bangga terhadap pekerjaan. Selain itu, hasil tersebut didukung

oleh dimensi *vigor* yaitu dimensi yang berkaitan dengan tingkat energi dan semangat karyawan yang diukur oleh mental yang baik saat bekerja, kuat dalam bekerja, dan memiliki energi ketika bekerja.

3.2.2 Hasil uji instrumen

Berdasarkan hasil uji instrumen, seluruh item dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,361. Kemudian, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar dari nilai 0,60 sehingga seluruh item dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach alpha* dari *work life balance* sebesar 0,819. Kemudian, nilai *cronbach alpha* dari *career development* sebesar 0,895. Sementara, nilai *cronbach alpha* dari *employee engagement* sebesar 0,912.

3.2.3 Hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini tergolong baik karena memenuhi persyaratan dari masing-masing uji dalam asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asympt. sig. (2-tailed)* sebesar ,200 dan melebihi nilai taraf signifikansi 0,05 sehingga data terdistribusi normal. Kemudian, hasil uji linearitas menunjukkan nilai *sig. linearity* dari *work life balance* dan *career development* sebesar ,000 dan lebih kecil dari nilai 0,05 sehingga hubungan antara *work life balance* dan *career development* masing-masing linear dengan *employee engagement*. Berikutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF dari *work life balance* dan *career development* sebesar 1,720 lebih kecil dari nilai 10 atau nilai *tolerance* dari *work life balance* dan *career development* sebesar ,581 lebih besar dari nilai 0,10 sehingga model regresi dalam penelitian tidak terjadi gejala multikolinearitas. Lalu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi dari *work life balance* sebesar ,312 dan nilai signifikansi dari *career development* sebesar ,991 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 sehingga model regresi dalam penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.2.4 Hasil uji hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi dari model penelitian ini yaitu $Y = 5,326 + 0,562X_1 + 0,600X_2$. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa *work life balance* dan *career development* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Kemudian, hasil uji *t* menunjukkan nilai signifikansi dari *work life balance* dan *career development* sebesar ,000 lebih kecil dari nilai 0,05 sehingga masing-masing variabel bebas tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Berikutnya, hasil uji *F* menunjukkan nilai signifikansi dari *work life balance* dan *career development* sebesar ,000 lebih kecil dari nilai 0,05 sehingga kedua variabel bebas tersebut berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement*. Sementara, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R square* sebesar ,665 yang berarti pengaruh *work life balance* dan *career development* terhadap *employee engagement* sebesar 66,5%. Sementara, *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor lainnya sebesar 33,5%.

3.3 Pembahasan

3.3.1 *Work life balance* dan *employee engagement*

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Nilai koefisien *work life balance* dari persamaan regresi sebesar 0,562 yang berarti jika terdapat peningkatan *work life balance* sebesar satu satuan, maka *employee engagement* meningkat sebesar 0,562. Semakin tinggi *work life balance*, maka *employee engagement* semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance* menyebabkan *employee engagement* semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safria tahun 2022 [9], Riyanto dan Setiyani tahun 2020 [24], dan Larasati et al. tahun 2019 [10] bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

3.3.2 *Career development* dan *employee engagement*

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Nilai koefisien *career development* dari persamaan regresi sebesar 0,600 yang berarti jika terdapat peningkatan *career development* sebesar satu satuan, maka *employee engagement* meningkat sebesar 0,600. Semakin tinggi *career development*, maka *employee engagement* semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *career development* menyebabkan *employee engagement* semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustaqim dan Sary tahun 2022 [14] serta Purba dan Supriyono tahun 2019 [23] bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

3.3.3 *Work life balance* dan *career development* terhadap *employee engagement*

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa *work life balance* dan *career development* berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement*. Besaran pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap *employee engagement* sebesar 66,5%. Sementara, *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor lainnya sebesar 33,5%. Hubungan kedua variabel bebas tersebut terhadap *employee engagement* dapat menggunakan *social exchange theory* yang berasumsi bahwa ketika perusahaan memberikan perlakuan yang baik dan kesempatan kepada karyawannya, maka karyawan cenderung memberikan balas budi kepada perusahaan melalui sikap dan perilaku yang lebih positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Supriyono tahun 2019 [23] yang menyatakan bahwa *work life balance* dan *career development* berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement*.

4. KESIMPULAN

Gambaran tentang *work life balance*, *career development*, dan *employee engagement* di PT X Indonesia selaku pengelola restoran Jepang antara lain:

- a. *Work life balance* tergolong tinggi dengan didukung oleh dimensi *resources* yang diukur oleh kehidupan pribadi memberikan ketenangan dan kesiapan untuk bekerja, suasana hati menjadi lebih baik di tempat kerja karena kehidupan pribadi, dan energi untuk bekerja yang diperoleh dari kehidupan pribadi.

- b. *Career development* tergolong tinggi dengan didukung oleh dimensi perencanaan karir yang diukur oleh kesesuaian pekerjaan dengan minat dan keahlian, minat untuk promosi karir, dan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir.
 - c. *Employee engagement* tergolong sangat tinggi dengan didukung dimensi *dedication* yang diukur oleh minat untuk terlibat aktif, pekerjaan sebagai tantangan, dan bangga terhadap pekerjaan serta dimensi *vigor* yang diukur oleh mental yang baik, kuat dalam bekerja, dan memiliki energi ketika bekerja.
1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
 2. *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
 3. *Work life balance* dan *career development* berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* pada restoran Jepang.

Untuk meningkatkan kondisi *employee engagement*, saran bagi perusahaan dengan memperhatikan kondisi *work life balance* dan *career development*. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan memberikan fasilitas penunjang bagi karyawan untuk beraktivitas pribadi. Kemudian, perusahaan dapat memberikan keterbukaan informasi program pengembangan karir melalui penyebaran informasi program karir, mengadakan program pelatihan, dan pendampingan karir. Selain itu, perusahaan dapat memberikan *reward* bagi karyawan dengan kinerja terbaik untuk meningkatkan *employee engagement*. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan atau mengganti variabel bebas seperti budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan faktor lainnya dengan objek penelitian di sektor sejenis atau menggunakan variabel yang sama dengan objek penelitian yang berbeda.

REFERENSI

- [1] A. Amelia, K. A. Manurung, and D. B. Purnomo, "Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi," *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, vol. 21, no. 2, pp. 128–138, 2022, doi: 10.47467/mk.v21i2.935.
- [2] V. A. Srimulyani, "Talent management dan konsekuensinya terhadap employee engagement dan employee retention," *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, vol. 3, no. 4, pp. 538–552, 2020, doi: 10.31842/jurnalinobis.v3i4.157.
- [3] W. Schaufeli, "Engaging leadership: How to promote work engagement?," *Front Psychol*, vol. 12, no. 1, pp. 1–10, Oct. 2021, doi: 10.3389/fpsyg.2021.754556.
- [4] Gallup, "State of the global workplace: Global insights," 2023. Accessed: Dec. 01, 2023. [Online]. Available: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- [5] A. R. Choirina and M. S. Budiani, "Hubungan antara workplace wellbeing dengan intensi turnover karyawan PT XY Surabaya," *Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 8, no. 4, pp. 1–15, 2021, Accessed: Dec. 01, 2023. [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41186>
- [6] L. G. T. Nguyen and H. T. Pham, "Factors affecting employee engagement at not-for-profit organizations: A case in Vietnam," *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, vol. 7, no. 8, pp. 495–507, 2020, doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.495.
- [7] T. Wushe and J. Shenje, "The antecedents of employee engagement and their effect on public sector service delivery: The case study of government departments in Harare," *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 17, no. 1, pp. 1–11, 2019, doi: 10.4102/sajhrm.v17i0.1082.
- [8] A. F. Sheyindemi, C. O. Daniel, and H. Abubakar, "Effect of work life balance on employee engagement of paramilitary personnel in Nigeria," *Russian Law Journal*, vol. 11, no. 9s, pp. 717–730, 2023, doi: 10.52783/rlj.v11i9s.1848.

- [9] D. Safria, "Pengaruh work life balance, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap employee engagement dalam membentuk kinerja pada karyawan generasi Y," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, vol. 8, no. 2, pp. 53–64, 2022, doi: 10.35384/jemp.v8i2.269.
- [10] D. P. Larasati, N. Hasanati, and Istiqomah, "The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation," in *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*, Atlantis Press, 2019, pp. 390–394. doi: 10.2991/acpch-18.2019.93.
- [11] A. E. Septiani and A. Frianto, "Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 2, pp. 266–277, 2023, doi: 10.26740/jim.v11n2.p266-277.
- [12] V. R. Y. Fahrolly, S. Surwasi, and F. S. Firdaus, "Pengaruh work life balance terhadap employee engagement pada generasi milenial di PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim," in *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2023, pp. 404–409. doi: 10.29313/bcsbm.v3i1.7109.
- [13] A. Setiyani, L. C. Nawangsari, Djumarno, and S. Riyanto, "The Effect of work life balance and compensations on employee engagement with employee motivation as intervening variable for Y Millenials Generations in Java, Indonesia," in *Proceedings of the 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World (ICIB 2019)*, Scitepress, Feb. 2020, pp. 709–715. doi: 10.5220/0008435607090715.
- [14] M. I. Mustaqim and F. P. Sary, "Role of career development and job satisfaction for employee engagement for start-ups," in *European International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2022, pp. 1730–1741. doi: 10.46254/eu05.20220337.
- [15] M. S. Hendrawan and T. Pogo, "The effect of organisational culture, leadership style, and career development on employee engagement," *Int J Innov Sci Res Technol*, vol. 6, no. 7, pp. 333–341, 2021, Accessed: Dec. 01, 2023. [Online]. Available: <https://ijisrt.com/the-effect-of-organizational-culture-leadership-style-and-career-development-on-employee-engagement-in-the-cement-industry>
- [16] F. I. Prasetyo and C. B. Purba, "The influence of leadership style, career development, and work environment to employee engagement at PT Indo Japan Steel Center," *Int J Innov Sci Res Technol*, vol. 5, no. 7, pp. 1290–1300, 2020, doi: 10.38124/ijisrt20jul780.
- [17] W. Singal, L. Dotulong, and C. Kojo, "Pengaruh diklat, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap employee engagement pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 11, no. 4, pp. 272–279, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i4.51502.
- [18] T. A. Dewi, "Pengaruh pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, kompensasi, dan penilaian kinerja terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel intervening," Universitas Widyatama, Bandung, 2022. Accessed: Dec. 01, 2023. [Online]. Available: <https://repository.widyatama.ac.id/items/f760a98a-f0d8-43ec-b3b4-f0c80d44711b>
- [19] M. Tampubolon, *Metode penelitian*. Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- [20] Sugiyono, *Metode penelitian manajemen*, 6th ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [21] A. Pratiwi, "Pengaruh work life balance terhadap work engagement pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara," Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, 2019. Accessed: Jan. 04, 2024. [Online]. Available: http://lib.unj.ac.id/tugasakhir/index.php?p=show_detail&id=65947
- [22] G. Gunawan, Y. Nugraha, M. Sulastiana, and D. Harding, "Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia," *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, vol. 8, no. 2, pp. 88–94, 2019, doi: 10.21009/JPPP.082.05.
- [23] C. B. Purba and B. Supriyono, "The effect of organizational culture, career development, and worklife balance on PT XYZ employee engagement," *Journal of economic and finance. magister*

management program University of Mercu Buana. Jakarta, vol. 3, no. 1, pp. 54–62, 2019, doi: 10.21276/sjef.2019.3.1.7.

- [24] S. Riyanto and A. Setiyani, “Factors affecting Indonesian millennial workers’ engagement with companies,” *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, vol. 13, no. 8, pp. 690–705, 2020, Accessed: Dec. 01, 2023. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/344070568_Factors_Affecting_Indonesian_Millennial_Workers'_Engagement_with_Companies