

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Iklim Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Guru di Jelai Hulu Kabupaten Ketapang

Jepan Wahyudi ^{1*}, Deasy Rinayanti Pelealu ²

^{1*,2} Universitas Widya Dharma Pontianak, Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, Indonesia.

Corresponding Email : jepanwahyudi@gmail.com ^{1*}

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *self-efficacy*, dan iklim organisasi terhadap *employee engagement* pada guru di Jelai Hulu Kabupaten Ketapang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 guru sebagai responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance*, *self-efficacy*, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan variasi *employee engagement* sebesar 44,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja, keyakinan diri, serta iklim organisasi yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterikatan kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Kata kunci: *Work-Life Balance*; *Self-Efficacy*; Iklim Organisasi; *Employee Engagement*; Guru.

Abstract. This study aims to analyze the effect of *work-life balance*, *self-efficacy*, and organizational climate on *employee engagement* among teachers in Jelai Hulu, Ketapang Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 35 teachers as respondents and analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that *work-life balance*, *self-efficacy*, and organizational climate had a positive and significant partial effect on *employee engagement*. In addition, the simultaneous test results showed that the three independent variables together had a significant effect on *employee engagement*. The coefficient of determination shows that the research model is able to explain 44.3% of the variation in *employee engagement*, while the rest is influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that improving *work-life balance*, *self-efficacy*, and a conducive organizational climate are important factors in increasing teacher engagement. This study is expected to contribute theoretically and practically to human resource management in the field of education.

Keywords: *Work-Life Balance*; *Self-Efficacy*; Organizational Climate; *Employee Engagement*; Teachers.

Pendahuluan

Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru. Sekolah umumnya menempuh beragam upaya untuk memperbaiki kinerja tersebut agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja guru merujuk pada capaian kerja pendidik yang dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan disepakati, termasuk pelaksanaan rencana pembelajaran yang telah dibakukan sesuai ketentuan yang berlaku. Karena pencapaian tujuan sekolah berkelindan langsung dengan mutu kerja guru, tingkat *employee engagement* guru patut dipandang sebagai penggerak penting bagi keberhasilan kinerja sekolah. *Employee engagement* menjadi isu sentral dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya pada profesi guru, sebab berkaitan erat dengan produktivitas, loyalitas, dan keberhasilan sekolah. Sejumlah faktor yang kerap dikaitkan dengan keterikatan kerja antara lain *work-life balance*, *self-efficacy*, dan iklim organisasi. *Work-life balance* merefleksikan kemampuan individu menata tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal; ketika keseimbangan terjaga, semangat kerja cenderung lebih stabil.

Self-efficacy yakni keyakinan terhadap kapasitas diri turut berperan dalam mendorong inisiatif, ketekunan, serta kepercayaan diri saat menyelesaikan tugas. Selanjutnya, iklim organisasi yang suportif, terbuka, dan kolaboratif berpotensi membangun suasana kerja yang mendorong keterikatan emosional dan komitmen terhadap tujuan bersama. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance*, *self-efficacy*, dan iklim organisasi berkaitan dengan *employee engagement*, baik melalui pengaruh langsung maupun melalui mekanisme tidak langsung. Fayaz dan Gulzar (2024), pada dosen perempuan di India, melaporkan bahwa iklim organisasi yang suportif misalnya pelatihan, dukungan emosional, dan perhatian terhadap kesejahteraan meningkatkan *work-life balance* secara signifikan, dengan *self-efficacy* berperan sebagai mediator yang kuat. Ariani dan Nugroho (2024) pada karyawan PT Olympic Bangun Persada juga menemukan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dengan *HRD climate* sebagai mediator. Izzy dan

Djamil (2022) dalam instansi pemerintah di Indonesia menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dan selanjutnya memediasi hubungan dengan kepuasan kerja. Priambodo *et al.* (2022) menyatakan bahwa *self-efficacy* serta iklim organisasi meningkatkan *engagement* secara langsung, dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan tersebut. Rangkaian temuan itu mendukung argumen bahwa kondisi psikologis yang positif dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong keterikatan emosional sekaligus profesional terhadap pekerjaan. Akan tetapi, bukti empiris tidak selalu menunjukkan pola yang konsisten. Hermanto dan Lianto (2024) pada Dinas Lingkungan Hidup Kalimantan Barat menemukan bahwa meskipun *work-life balance* dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *employee engagement* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa *engagement* tidak selalu menjadi penentu utama keberhasilan kerja, bergantung pada situasi organisasi dan budaya kerja yang berkembang.

Medina-Garrido *et al.* (2023) di Spanyol juga melaporkan bahwa dukungan organisasi terhadap *work-family balance* meningkatkan *well-being* dan komitmen karyawan, namun tidak berdampak langsung pada *employee engagement* maupun kinerja; pengaruhnya bekerja melalui jalur mediasi. Variasi temuan tersebut layak ditelaah lebih lanjut karena memberi indikasi bahwa *well-being*, komitmen afektif, atau kepemimpinan etis berpotensi berperan sebagai moderator ataupun mediator dalam hubungan antarvariabel. Oleh sebab itu, kajian mengenai pengaruh *work-life balance*, *self-efficacy*, dan iklim organisasi terhadap *employee engagement* tetap relevan, terutama pada lembaga berbasis komunitas seperti *Credit Union* yang memiliki karakter kerja khas dan berlandaskan nilai-nilai sosial.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah tiga puluh lima karyawan dari *Credit Union* (CU) Gemalag

Kemisik, Kecamatan Jelai Hulu, Kabupaten Ketapang. Untuk memastikan representasi yang mencakup keseluruhan populasi, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner tertutup yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk menggali data primer terkait variabel-variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang sesuai dengan model pengukuran yang telah dijelaskan oleh Sugiyono (2013: 93-94). Setiap item dalam instrumen ini memiliki gradasi nilai yang mengukur respons dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan kategori penilaian sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Skala	Kategori
1	Sangat setuju
2	Setuju
3	Cukup
4	Kurang Setuju
5	Tidak Setuju

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan indikator dan variabel penelitian, yaitu *work-life balance*, *self-efficacy*, *iklim organisasi*, dan *employee engagement*. Setiap pertanyaan dirancang untuk menguji hipotesis penelitian ini. Setelah data diperoleh dari responden, yang terdiri dari karyawan CU Gemalag Kemisik Kecamatan Jelai Hulu Kabupaten Ketapang, peneliti akan menganalisis hasil jawaban menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Beberapa uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, korelasi, uji t, uji R, dan uji F. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti dengan benar, dan item dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi item pertanyaan dalam mengukur variabel yang sama, dengan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai korelasi lebih besar

dari 0,60 menggunakan metode Split-Half Spearman-Brown. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memeriksa apakah data berdistribusi normal, di mana data dianggap normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser bertujuan untuk menguji kesamaan varians residual antar pengamatan, dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antar variabel independen, dengan kriteria tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Uji Durbin-Watson (DW) digunakan untuk memeriksa autokorelasi, di mana nilai DW yang berada antara -2 hingga +2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Uji korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen, dengan hubungan yang signifikan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang diperkuat dengan koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan variabel dianggap berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel. Uji R atau koefisien korelasi mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Terakhir, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi, dengan uji F dianggap signifikan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung lebih besar dari F tabel, yang menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil
Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti dengan tepat. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Suatu item pernyataan dianggap

valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, setiap item pertanyaan yang memenuhi kriteria tersebut dapat dianggap valid dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 2. *Work Life Balance*

		Correlations				
		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	Work Life Balance
WLB1	Pearson Correlation	1	.538**	.510**	.509**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.002	.000
	N	35	35	35	35	35
WLB2	Pearson Correlation	.538**	1	.467**	.407*	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001		.005	.015	.000
	N	35	35	35	35	35
WLB3	Pearson Correlation	.510**	.467**	1	.604**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
WLB4	Pearson Correlation	.509**	.407*	.604**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
Work Life Balance	Pearson Correlation	.813**	.754**	.808**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Tabel 3. *Self Efficacy*

		Correlations			
		SE1	SE2	SE3	Self Efficacy
SE1	Pearson Correlation	1	.685**	.604**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
SE2	Pearson Correlation	.685**	1	.753**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35
SE3	Pearson Correlation	.604**	.753**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35
Self Efficacy	Pearson Correlation	.869**	.921**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Tabel 4. *Iklim Organisasi*

		Correlations				
		IO1	IO2	IO3	IO4	IO5
IO1	Pearson Correlation	1	.900**	.840**	.824**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
IO2	Pearson Correlation	.900**	1	.756**	.679**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000

	N	35	35	35	35	35	35
IO3	Pearson Correlation	.840**	.756**	1	.782**	.833**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
IO4	Pearson Correlation	.824**	.679**	.782**	1	.910**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
IO5	Pearson Correlation	.782**	.664**	.833**	.910**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	.953**	.880**	.922**	.911**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5. Employee Engagement

		Correlations												Employee Engagement
		EE 1	EE 2	EE 3	EE 4	EE 5	EE 6	EE 7	EE 8	EE 9	EE 10	EE 11	EE 12	
EE1	Pearson Correlation	1	.546**	.601**	.280	.482**	.651**	-.108	.039	-.077	.022	-.091	.111	.529**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.104	.000	.000	.538	.826	.658	.902	.601	.527	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE2	Pearson Correlation	.546**	1	.528**	.480**	.560**	.649**	-.071	-.147	.042	.000	-.174	.017	.527**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.685	.398	.810	1.000	.319	.921	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE3	Pearson Correlation	.601**	.528**	1	.641**	.761**	.759**	-.244	-.073	-.133	-.095	-.129	-.029	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.158	.676	.445	.587	.461	.867	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE4	Pearson Correlation	.280	.480**	.641**	1	.817**	.582**	-.118	-.087	-.048	-.073	-.017	.119	.560**
	Sig. (2-tailed)	.104	.000	.000		.000	.000	.499	.618	.785	.677	.921	.498	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

		tailed)												
		N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE5	Pearson	.48	.56	.76	.81	1	.80	.04	.04	.13	.04	.04	.10	.744**
		2**	0**	1**	7**		2**	9	0	2	8	0	9	
	Correlation													
		Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.778	.819	.451	.785	.819	.534	.000
		N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE6	Pearson	.65	.64	.75	.58	.80	1	-	-	-	-	-	-	.606**
		1**	9**	9**	2**	2**		.123	.050	.055	.060	.150	.045	
	Correlation													
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.481	.776	.755	.733	.389	.796	.000
		N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE7	Pearson	-	-	-	-	.04	-	1	.51	.79	.51	.59	.17	.429*
		.108	.071	.244	.118	.093	.123		.3**	.6**	.5**	.1**	.09	
	Correlation													
		Sig. (2-tailed)	.538	.685	.158	.499	.778	.481	.002	.000	.002	.000	.304	.010
		N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE8	Pearson	.03	-	-	-	.04	-	.51	1	.49	.59	.71	.51	.533**
		.097	.147	.073	.087	.080	.050	.3**		.9**	.0**	.3**	.1**	
	Correlation													
		Sig. (2-tailed)	.826	.398	.676	.618	.819	.776	.002	.002	.000	.000	.002	.001
		N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE9	Pearson	-	.04	-	-	.13	-	.79	.49	1	.52	.61	.28	.525**
		.072	.02	.133	.048	.132	.055	.6**	.9**		.9**	.2**	.0	
	Correlation													
		Sig. (2-tailed)	.658	.810	.445	.785	.451	.750	.002	.002	.001	.000	.103	.001
		N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE10	Pearson	.02	.00	-	-	.04	-	.51	.59	.52	1	.78	.38	.537**
		.022	.000	.095	.073	.088	.060	.5**	.0**	.9**		.5**	.9*	
	Correlation													
		Sig. (2-tailed)	.902	1.000	.587	.677	.785	.733	.002	.000	.001	.000	.021	.001
		N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE11	Pearson	-	-	-	-	.04	-	.59	.71	.61	.78	1	.51	.551**

	n	.09	.17	.12	.01	0	.15	1**	3**	2**	5**		8**
	Correlation	1	4	9	7		0						
	Sig. (2-tailed)	.601	.319	.461	.921	.819	.389	.000	.000	.000	.000		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
EE12	Pearson	.111	.017	-.029	.119	.109	-.045	.179	.511**	.280	.389*	.518**	
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.527	.921	.867	.498	.534	.796	.304	.002	.103	.021	.001	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Employee Engagement	Pearson	.529**	.527**	.548**	.560**	.744**	.606**	.429*	.533**	.525**	.537**	.551**	.497**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, diketahui bahwa seluruh item penilaian memenuhi kriteria validitas dengan skor r hitung pada masing masing item penilaian > r tabel dan Sig. 0.000<0.05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha. Suatu instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha yang lebih besar atau sama dengan 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 6. Work Life Balance	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	4

Tabel 7. Self Efficacy	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	3

Tabel 8. Iklim Organisasi	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	5

Tabel 9. Employee Engagement	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	12

Berdasarkan hasil pengujian, instrumen penelitian ini dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi dengan skor Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,71, yang menunjukkan konsistensi yang baik dalam pengukuran variabel yang diteliti.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data yang diperoleh mengikuti

distribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. P-plot

Gambar 1 menunjukkan titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal. Sebaran titik-titik tersebut mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sebagaimana yang terlihat pada grafik. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang memberikan konfirmasi tambahan mengenai distribusi normal data.

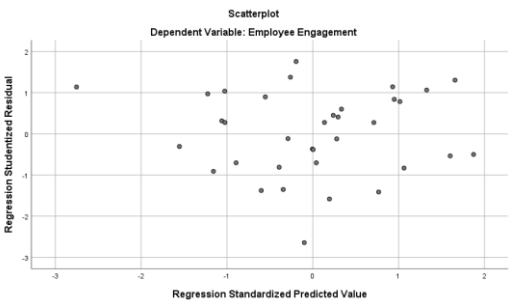
Tabel 10. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31964456
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.054
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Test Statistic adalah 0,052 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (sig. > 5%), yang berarti data penelitian berdistribusi normal. Model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varians residual antar pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang menghasilkan hasil berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dalam bentuk grafik scatterplot. Pada grafik tersebut, titik-titik tidak membentuk pola tertentu, melainkan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaran titik-titik yang tidak membentuk pola jelas ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik mengharuskan tidak

terjadinya multikolinieritas. Hal ini dapat diketahui dengan memeriksa nilai *Tolerance* yang harus lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang harus kurang dari 10.

Tabel 11. Uji multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Work Life Balance	.884 1.131
	Self Efficacy	.916 1.092
	Iklim Organisasi	.955 1.047

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji pengaruh *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Iklim Organisasi* terhadap *Employee Engagement*.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami autokorelasi. Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 12. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666a	.443	.389	.33475	1.914

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Self Efficacy, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang disajikan pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,914. Nilai tersebut berada di antara -2 hingga +2, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik autokorelasi dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut mengenai pengaruh *Iklim Organisasi*, *Self-Efficacy*, dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement*.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kedekatan dan arah hubungan antara variabel *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, *Iklim Organisasi*, dan *Employee Engagement*. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *korelasi Pearson*, dengan jumlah responden sebanyak 35 orang.

Table 13. Analisis Korelasi

		Correlations				
			Work Life Balance	Self Efficacy	Iklim Organisasi	Employee Engagement
Work Life Balance	Pearson Correlation		1	.275	.190	.479**
	Sig. (2-tailed)			.110	.274	.004
	N		35	35	35	35
Self Efficacy	Pearson Correlation		.275	1	-.039	.453**
	Sig. (2-tailed)		.110		.824	.006
	N		35	35	35	35
Iklim Organisasi	Pearson Correlation		.190	-.039	1	.372*
	Sig. (2-tailed)		.274	.824		.028
	N		35	35	35	35
Employee Engagement	Pearson Correlation		.479**	.453**	.372*	1
	Sig. (2-tailed)		.004	.006	.028	
	N		35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson yang disajikan pada Tabel Korelasi, diketahui bahwa *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Iklim Organisasi* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Employee Engagement*. *Work-Life Balance* menunjukkan korelasi positif sedang dengan *Employee Engagement* ($r = 0,479$; sig. = 0,004), *Self-Efficacy* memiliki korelasi positif sedang ($r = 0,453$; sig. = 0,006), dan *Iklim Organisasi* memiliki korelasi positif rendah

hingga sedang ($r = 0,372$; sig. = 0,028). Sementara itu, korelasi antar variabel independen menunjukkan nilai yang relatif rendah dan tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas. Hal ini mendukung kelayakan model untuk analisis regresi lebih lanjut.

Tabel 14. Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.087	.551		1.972	.058
	Work Life Balance	.226	.103	.312	2.191	.036
	Self Efficacy	.285	.105	.380	2.715	.011
	Iklim Organisasi	.162	.068	.327	2.384	.023

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji t yang disajikan pada Tabel Coefficients, dapat diketahui bahwa *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Iklim Organisasi* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. *Work-Life Balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 (<

0,05), *Self-Efficacy* sebesar 0,011 (< 0,05), dan *Iklim Organisasi* sebesar 0,023 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan *Employee Engagement*. Model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. *Organisasi* secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Iklim*

Tabel 15. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.766	3	.922	8.228	.000b
	Residual	3.474	31	.112		
	Total	6.240	34			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Self Efficacy, Work Life Balance

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,228 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Iklim Organisasi* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan

layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Iklim Organisasi* dapat menjelaskan variasi perubahan *Employee Engagement*.

Tabel 16. Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.666a	.443	.389	.33475	1.914	

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Self Efficacy, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,443, yang menunjukkan bahwa 44,3% variasi *Employee Engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Iklim Organisasi* secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,389 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen, model regresi tetap memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya jelaskan yang memadai.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Iklim Organisasi* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* pada guru di Jelai Hulu, Kabupaten Ketapang. *Work-Life Balance* memiliki koefisien regresi sebesar 0,226 dengan tingkat signifikansi 0,036 (< 0,05), yang mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi guru, semakin tinggi tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi sekolah. Guru dengan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang stabil, stres yang lebih rendah, dan lebih banyak energi untuk terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Schaufeli dan Bakker

(2004) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya personal dapat meningkatkan keterikatan kerja. Selain itu, Haar *et al.* (2014) juga menemukan hubungan positif antara *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* di berbagai sektor pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, Putri dan Amran (2021) menegaskan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja guru. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya, *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dengan nilai koefisien regresi 0,285 dan signifikansi 0,011 ($< 0,05$). Guru dengan tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi lebih percaya diri, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini mendorong keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku guru dalam menjalankan perannya. Temuan ini sejalan dengan teori *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1997), yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* memengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak.

Penelitian oleh Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, dan Bakker (2010) juga menemukan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement* melalui peningkatan motivasi dan kepercayaan diri. Dalam pendidikan, penelitian Skaalvik dan Skaalvik (2014) menunjukkan bahwa guru dengan *Self-Efficacy* tinggi memiliki keterlibatan kerja yang lebih kuat dan tingkat kelelahan yang lebih rendah. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima. Terakhir, *Iklīm Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien regresi 0,162 dan signifikansi 0,023 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi positif guru terhadap lingkungan kerja, sistem organisasi, dan hubungan sosial di sekolah berkontribusi pada peningkatan keterikatan mereka. *Iklīm organisasi* yang kondusif, dengan dukungan pimpinan, komunikasi yang terbuka, keadilan, dan hubungan kerja yang harmonis, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi guru. Hal ini mendorong keterlibatan yang lebih aktif dan komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah. Penelitian Albrecht *et al.* (2015) dan Anitha (2014) menguatkan hasil ini dengan

menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Dalam konteks pendidikan, penelitian Rahmi dan Sari (2020) menemukan bahwa *Iklīm Organisasi* sekolah berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja guru. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan *Iklīm Organisasi* terhadap *Employee Engagement* pada guru di Jelai Hulu, Kabupaten Ketapang, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Secara parsial, *Work-Life Balance* terbukti meningkatkan keterikatan guru dalam bekerja, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam membangun keterlibatan kerja guru. *Self-Efficacy* juga berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, yang menegaskan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas profesional mampu mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, *Iklīm Organisasi* yang kondusif turut berperan dalam meningkatkan *Employee Engagement*, yang tercermin dari lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan pimpinan di sekolah. Secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Employee Engagement* guru, sehingga model penelitian ini dinyatakan layak dan memiliki daya jelaskan yang memadai.

Daftar Pustaka

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of organizational effectiveness: People and performance*, 2(1), 7-35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>.

- Alviana, R. M. D., & Imron, M. (2025). Pengaruh Self Efficacy Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Employee Engagement Pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 408-421.
- Armanda, F. (2025). *PERAN WORK LIFE BALANCE: IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 11). Freeman.
- Fatihah Amalia, F. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMEDIASI SELF-EFFICACY PADA PT. LG ELECTRONICS INDONESIA* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Bangsa).
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.
- Hermanto, J. S. (2024). *EXPLORING THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE, SELF-EFFICACY, AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON PERFORMANCE AT THE DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT*. *Management and Sustainable Development Journal*, 6(2), 97-110. <https://doi.org/10.46229/msdj.v6i2.947>.
- Hidayati, N. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Guru di Bener Meriah.
- Lazuardi, P., Badruzaman, J., & Rosliyati, A. (2024). The Influence of Self-Efficacy, Organizational Climate and Work-Life Balance on Work Achievement through Motivation as an Intervening Variable. *Management and Sustainability*, 3(1).
- NABILLAH, N. (2025). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP INNOVATIVE BEHAVIOR DENGAN CREATIVE SELF EFFICACY, WORK LIFE BALANCE DAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 1, 118-131.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Suandewi, N. L. P. (2025). *Membangun Work Engagement terhadap Innovative Work Behaviour Pegawai Itdc: Menguji Peran Transformational Leadership, Work Life Balance, Job Crafting dan Psychological Capital* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Wibowo, M. A., & Munir, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga. *Excellent*, 10(1), 67-86. <https://doi.org/10.36587/exc.v10i1.1490>.

ZAHARI, A. E. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI, CAREER DEVELOPMENT, WORK-LIFE BALANCE, DAN ORGANIZATIONAL CLIMATE DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN OFFICER TETAP PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR PUSAT* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).

ZAHRO, N. M., & ZAHRO, N. M. (2025). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, SELF-EFFICACY DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. SEMARANG GARMENT* (Doctoral dissertation, UPT. Perpustakaan Undaris).