Jurnal Pustaka Cendekia Hukum dan Ilmu Sosial
Volume 4, No. 2, Juni 2026 – September 2026, pp. 4048-4058
E-ISSN: 2987-4475
https://pchukumsosial.org/index.php/pchs

Pengaruh *Work-Life Balance*, dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo

Refallina Mangamis[1], Tinneke Sumual[2], Grace Tambun[3]

[1,2,3]Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Manado, Jalan Kampus Unima, Kelurahan Tonsaru, Kecamatan Tondano Selatan, Tondano, 95619
refalinamangamis344@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: 1) The significant effect of work-life balance on employee engagement among employees at the Head Office of PT. Bank SulutGo; 2) The significant effect of work stress on employee engagement among employees at the Head Office of PT. Bank SulutGo; and 3) The significant effect of work-life balance and work stress on employee engagement among employees at the Head Office of PT. Bank SulutGo. The method used in this study is a quantitative method. The respondents in this study were 71 employees of the Head Office of PT. Bank SulutGo. Data were collected by distributing questionnaires through Google Forms. The sampling technique used in this study was probability sampling, with the simple random sampling method. The results of this study indicate that: 1) Work-life balance has a positive and significant effect on employee engagement among employees at the Head Office of PT. Bank SulutGo; 2) Work stress has a positive and significant effect on employee engagement among employees at the Head Office of PT. Bank SulutGo; and 3) Work-life balance and work stress have a significant effect on employee engagement among employees at the Head Office of PT. Bank SulutGo.
Keywords: Work-life balance, Work Stress, Employee Engagement.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh signifikan Work-life balance terhadap Employee engagement pada karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo 2) Pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Employee engagement pada karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo, 3) Pengaruh Signifikan Work-life balance dan stres kerja terhadap Employee engagement pada karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden penelitian ini adalah pegawai Kantor Pusat PT. Bank SulutGo berjumlah 71 orang. Pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling, dengan metode simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee engagement pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo, 2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee engagement pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo, 3) Work-life balance dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee engagement pada karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo.
Kata Kunci: Work-life balance, Stres Kerja, Employee engagement.

Copyright (c) 2026 Refallina Mangamis, Tinneke Sumual, Grace Tambun

✉Corresponding author: Refallina Mangamis
Email Address: refalinamangamis344@gmail.com (Jalan Kampus Unima, Kelurahan Tonsaru, Kecamatan Tondano Selatan, Tondano, 95619)
Received 5 Oktober 2026, Accepted 10 Oktober 2026, Published 20 Oktober 2026

PENDAHULUAN

Sumber energi manusia ialah peninggalan strategis yang memegang peranan berarti dalam kinerja organisasi, spesialnya di zona perbankan. Dalam industri ini, kinerja sumber energi manusia sangat krusial buat menjamin mutu layanan, energi saing, serta keberlanjutan organisasi. Terus menjadi baik mutu sumber energi manusia, terus menjadi sanggup industri menyesuaikan diri dengan dinamika bisnis yang makin lingkungan. Selaku bank regional yang lagi tumbuh, PT. Bank SulutGo mempunyai ekspektasi kinerja yang besar, paling utama untuk personel di kantor pusatnya.

Keberhasilan PT. Bank SulutGo dalam mengalami persaingan pasar perbankan sangat tergantung pada kinerja serta tingkatan keterikatan (engagement) karyawannya, spesialnya di Kantor Pusat yang berfungsi selaku inti pengambilan keputusan strategis. Di tengah hawa kerja modern yang terus menjadi kompetitif dikala ini, organisasi wajib membenarkan terciptanya tingkatan keterikatan karyawan yang besar.

Keterikatan karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh Kahn (1990) , merupakan keadaan di mana orang mengekspresikan diri mereka secara raga, kognitif, serta emosional dikala bekerja. Karyawan yang mempunyai keterikatan besar cenderung lebih termotivasi, produktif, serta setia kepada industri; apalagi, keterikatan karyawan ialah aspek berarti dalam tingkatkan semangat serta antusiasme kerja karyawan.

Schaufeli serta Bakker (2002) mendefinisikan keterikatan selaku keadaan positif yang diisyarati oleh vitalitas, pengabdian, serta kecintaan terhadap pekerjaan di dalam industri. Santosa (dilansir dalam Hasanah& Budiani, 2019) menunjang gagasan ini dengan melaporkan kalau karyawan yang mempunyai keterikatan besar merupakan mereka yang bersemangat, energik, serta penuh semangat terhadap pekerjaannya, dan mempunyai loyalitas, dorongan kokoh, pengabdian, serta produktivitas. Mereka mempunyai jalinan emosional yang mendalam dengan pekerjaannya serta mempunyai tekad kokoh buat mencapai prestasi.

Karyawan yang mempunyai keterikatan besar (engaged) berlagak bertanggung jawab, tangguh, serta yakin diri, dan melaksanakan tugas mereka dengan penuh semangat. Perihal ini tercermin dari masa kerja karyawan yang mempunyai perilaku positif terhadap organisasi.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei *Employee engagement* Karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo

No	**Indikator*Employee engagement***	**JumlahRespondenSetuju (Orang)**	**Persentase (%)**
1	Saya bekerja dengan penuh semangat (*Vigor*)	17	56,7
2	Saya bangga dengan pekerjaan saya (*Dedication*)	16	55,0
3	Saya fokus dan tenggelam dalam pekerjaan (*Absorption*)	16	53,3

Sumber: Pra-survei peneliti (2026)

Survei dini dicoba terhadap 30 karyawan yang diseleksi secara acak buat mendapatkan cerminan dini menimpa tingkatan keterikatan karyawan. Tabel 1. 1 menampilkan kalau persentase responden yang menyetujui penanda tenaga, pengabdian, serta penjiwaan (absorption) berkisar antara 53% sampai 57%.

Tidak seluruh karyawan mempunyai tingkatan tenaga serta semangat yang sama terhadap pekerjaan mereka, paling utama dikala mengalami beban kerja yang berat serta tekanan. Penemuan ini mengindikasikan kalau keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT Bank SulutGo belum menggapai tingkatan maksimal.

Penemuan ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh Grace Jenny Soputan serta Tineke E. Meter. Sumual (2021) , yang menciptakan kalau rendahnya sikap kerja inovatif di golongan karyawan diisyarati dengan minimnya inisiatif dalam mengakibatkan, mempromosikan, serta melakukan gagasan. Suasana semacam itu menampilkan minimnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan itu sendiri, di mana kinerja lebih banyak didetetapkan oleh penyelesaian tugas bersumber pada perintah atasan.

Penemuan ini menegaskan berartinya keterikatan karyawan serta partisipasi aktif dalam mendesak kinerja organisasi. Investigasi lebih lanjut menimpa tingkatan keterikatan karyawan sangatlah berarti, mengingat keterikatan berfungsi besar dalam mempengaruhi mutu kinerja, akurasi penyelesaian tugas, dan daya guna organisasi dalam menggapai tujuan- tujuannya.

Bagi Kahn (1990) , keterikatan karyawan menuntut keterlibatan penuh orang dalam melakukan tugas- tugas pekerjaannya. Tingkatan ketidakhadiran yang besar bisa mengindikasikan kalau karyawan tidak seluruhnya mengekspresikan diri mereka dikala bekerja. Karyawan dengan tingkatan keterikatan yang besar cenderung lebih disiplin waktu, setia, serta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Penyeimbang antara kehidupan kerja serta individu (work- life balance) ialah komponen berarti yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Fisher, Bulger, serta Smith (2020) menciptakan kalau penyeimbang ini mempunyai akibat signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, serta keterikatan karyawan. Greenhaus serta Allen (2011) mendefinisikan penyeimbang kehidupan kerja selaku keahlian seorang buat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan serta kehidupan keluarga.

Allen serta French (2023) menciptakan kalau penyeimbang kehidupan kerja tingkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta keterikatan karyawan. Karyawan yang sanggup menyeimbangkan kedua tanggung jawab tersebut secara efisien memberi tahu rasa kepuasan yang lebih besar, tingkatan tekanan pikiran yang lebih rendah, dan ikatan yang positif dengan industri. Kebalikannya, ketidakseimbangan bisa menimbulkan keletihan emosional serta penyusutan keterikatan kerja.

Di sisi lain, tekanan pikiran akibat pekerjaan senantiasa jadi permasalahan besar di zona perbankan. Luthans (2011) mendefinisikan tekanan pikiran kerja selaku respon adaptif orang terhadap tuntutan pekerjaan yang melampaui keahlian mereka buat mengatasinya. Priansa (2017) mendefinisikan tekanan pikiran kerja selaku ketidakseimbangan antara kapasitas raga serta psikologis dengan tugas yang diberikan oleh organisasi industri, yang mempengaruhi bermacam aspek diri karyawan, semacam emosi, proses berpikir, serta sikap.

Ketidakseimbangan ini berakibat pada karyawan dalam bermacam aspek. Walaupun sudah banyak riset dicoba menimpa pengaruh penyeimbang kehidupan kerja serta tekanan pikiran kerja terhadap keterikatan karyawan, studi- studi terdahulu biasanya berfokus pada demografi karyawan yang berbeda—seperti karyawan Generasi Y serta staf kontrak di lembaga pemerintah—sedangkan riset ini memusatkan atensi pada karyawan kantor pusat PT. Bank SulutGo, suatu industri perbankan.

Tidak hanya itu, kendati riset lebih dahulu sudah mengkaji bermacam aspek yang mempengaruhi keterikatan karyawan, riset ini secara spesial berfokus pada penyeimbang kehidupan kerja (X1) serta

tekanan pikiran kerja (X2) . Berangkat dari latar balik tersebut, periset bermaksud mengkaji lebih mendalam menimpa pengaruh penyeimbang kehidupan kerja serta tekanan pikiran kerja terhadap keterikatan karyawan di kantor pusat PT. Bank SulutGo. Riset ini dirancang buat membagikan donasi teoretis dan saran instan untuk pengembangan sumber energi manusia serta program manajemen tekanan pikiran di industri tersebut.

Employee engagement

William A. Kahn awal kali mengemukakan gagasan menimpa keterikatan karyawan (employee engagement) pada tahun 1990. Dia menggambarkannya selaku komitmen emosional, mental, serta raga seorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Karyawan bisa mengekspresikan diri mereka seluruhnya dikala mereka merasa terikat, yang membolehkan mereka buat berkontribusi secara optimal untuk industri.

Bagi Mokodongan, Kaligis, serta Mottoh (2026) , keterikatan karyawan mencakup upaya membangun ikatan antara karyawan serta pekerjaannya, mendesak mereka buat mencurahkan lebih banyak usaha serta pengabdian demi menggapai tujuan organisasi, dan menolong mereka memahami tugas- tugas mereka di tempat kerja.

Di sisi lain, bagi Sitepu, Kaligis, serta Londa (2026) , keterikatan karyawan merupakan sesuatu keadaan di mana orang berpartisipasi aktif dalam membagikan pengaruh yang signifikan di tempat kerja. Bersumber pada komentar para pakar serta periset tersebut, keterikatan karyawan bisa didefinisikan selaku kondisi keterlibatan raga, kognitif, serta emosional dalam melaksanakan pekerjaan, yang ditunjukkan lewat semangat, dorongan, komitmen, serta kesiapan buat mengerahkan segala keahlian demi menggapai tujuan organisasi.

Work – life Balance

Penyeimbang antara pekerjaan serta kehidupan individu (work- life balance) , sebagaimana didefinisikan oleh Hudson (2005) , merupakan" tingkatan kepuasan yang terpaut dengan bermacam tanggung jawab dalam kehidupan seorang," di mana pekerja merasakan terdapatnya penyeimbang dikala membagi waktu antara kehidupan individu serta handal mereka. Bagi Jeffrey H. Greenhaus serta Gary N. Powell (2006) , penyeimbang antara pekerjaan serta kehidupan individu merupakan suasana di mana orang sanggup mengelola tanggung jawab individu serta profesionalnya sambil merasa puas dengan kedua aspek tersebut.

Bagi Hassanoedin, Kaligis, serta Mawitjere (2026) , penyeimbang antara pekerjaan serta kehidupan individu ialah keahlian orang buat menyelaraskan kewajiban kerja dengan bermacam kegiatan yang sama sekali tidak berkaitan dengan rutinitas pekerjaan. Pandangan- pandangan ini menuju pada kesimpulan kalau penyeimbang antara pekerjaan serta kehidupan individu merupakan sesuatu kondisi di mana pekerja sanggup melindungi waktu, keterlibatan, serta kebahagiaan dalam kehidupan individu ataupun handal mereka.

Stress Kerja

Tekanan pikiran di tempat kerja, bagi Stephen P. Robbins (2021) , merupakan sesuatu keadaan dinamis di mana seorang dihadapkan pada kesempatan, tekanan, ataupun sumber energi yang berkaitan dengan tujuan yang di idamkan, tetapi konsekuensinya bertabiat signifikan serta tidak bisa diprediksi. Bagi Rompas, Lumapow, serta Moningkey (2024) , tekanan pikiran kerja merupakan keadaan di mana seorang hadapi tuntutan ataupun tekanan kelewatan yang membatasi penerapan tugas akibat pengaruh dari luar, sehingga berakibat negatif terhadap kesehatan mental serta raga mereka.

Tidak hanya itu, Ginting, Sumual, serta Tumbelaka (2024) mendefinisikan tekanan pikiran kerja selaku ketegangan yang mencuat akibat bermacam permasalahan serta menimbulkan ketidaknyamanan, kecemasan, dan kendala kognitif. Bersumber pada kriteria tersebut, bisa disimpulkan kalau tekanan pikiran kerja merupakan suasana penuh tekanan yang mempengaruhi keadaan raga, psikologis, serta sikap karyawan dikala bekerja, yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan, beban kerja, kewajiban, ataupun faktor- faktor organisasi.

Hipotesis Penelitian

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

H3: *Work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

METODE

Jenis Penelitian

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Bagi Mamuaya dkk. (2025) , riset kuantitatif ialah tata cara sistematis serta objektif buat mempelajari fenomena sosial memakai informasi numerik serta analisis statistik. Tidak hanya itu, Sugiyono (2022) mendefinisikan riset kuantitatif selaku tata cara yang berlandaskan pada paradigma positivistik, yang mencakup penyelidikan terhadap populasi ataupun ilustrasi tertentu, pengumpulan informasi memakai instrumen riset, dan penerapan analisis kuantitatif ataupun statistik buat menguji hipotesis. Metode asosiatif, sebagaimana dipaparkan oleh Sugiyono (2022) , menanggapi persoalan riset menimpa ikatan antara 2 variabel ataupun lebih. Oleh sebab itu, riset ini mengkaji ikatan serta pengaruh antara 2 variabel independen—Keseimbangan Kehidupan- Kerja (X1) serta Tekanan pikiran Kerja (X2) —dengan satu variabel dependen, ialah Keterikatan Karyawan (Y) .

Populasi dan Sampel

Populasi dalam riset ini merupakan segala karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo, yang berjumlah 250 orang.

Pendekatan pengambilan ilustrasi yang digunakan merupakan probability sampling —khususnya simple random sampling —yang membagikan kesempatan yang sama untuk tiap anggota populasi buat

terpilih selaku ilustrasi riset. Bersumber pada metodologi tersebut, riset ini menetapkan jumlah ilustrasi sebanyak 71 responden.

Jenis dan Sumber Data

Informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan informasi primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo, yang berperan selaku responden riset. Tidak hanya itu, riset ini melaksanakan riset pustaka dengan menelaah novel, harian, serta publikasi lain yang relevan dengan variabel riset.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Kuesioner: Pengumpulan informasi dicoba dengan mengajukan serangkaian persoalan tertulis kepada responden. Survei ini memakai skala Likert 5 poin, yang berkisar dari" sangat tidak sepakat" (1) sampai" sangat sepakat" (5) .
2. Riset pustaka: Pengumpulan informasi dari novel, harian, serta sumber lain yang relevan dengan variabel riset.

Teknik Analisis Data

Informasi dalam riset ini dianalisis memakai regresi linear berganda dengan fitur lunak SPSS. Analisis tersebut mencakup pengujian instrumen riset (uji validitas serta reliabilitas) , pengujian anggapan klasik (uji normalitas, multikolinieritas, serta heteroskedastisitas) , dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis meliputi uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) .

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki koefisien sebesar 0,526 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pada karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki koefisien sebesar 0,525 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, stres kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pada karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo.

3. Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Employee Engagement

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 78,938 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work-life balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo.

Diskusi

1. Pengaruh Work-life balance terhadap Employee engagement

Penemuan riset menampilkan kalau keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh penyeimbang kehidupan- kerja (work- life balance) . Perihal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0, 526 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Ini mengindikasikan kalau keterikatan karyawan bertambah bersamaan dengan membaiknya penyeimbang kehidupan- kerja. Penyeimbang kehidupan- kerja ialah komponen berarti sebab menghasilkan area kerja yang aman dan menunjang karyawan dalam melindungi kesehatan raga serta mental yang maksimal dikala melaksanakan tanggung jawab mereka.

Karyawan bisa mengelola waktu, kewajiban handal, serta kehidupan individu mereka secara efektif kala mempunyai penyeimbang kehidupan- kerja yang sehat. Keadaan ini bisa tingkatkan moral, kepuasan kerja, serta rasa mempunyai karyawan terhadap industri. Di sisi lain, minimnya penyeimbang kehidupan- kerja bisa menimbulkan tekanan pikiran, keletihan emosional, serta penyusutan motivasi kerja, yang seluruhnya bisa mempengaruhi keterikatan karyawan. Walaupun survei menciptakan kalau sebagian karyawan masih mengalami ekspektasi kerja yang kelewatan, penyeimbang kehidupan- kerja senantiasa jadi aspek krusial dalam tingkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Hasil ini sejalan dengan riset Wijayanto dkk. (2022) , yang menciptakan kalau penyeimbang kehidupan- kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap keterikatan karyawan Generasi Y di Indonesia. Tidak hanya itu, riset oleh Nabila Azkiya dkk. (2025) menampilkan kalau keterikatan karyawan dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh penyeimbang kehidupan- kerja. Oleh sebab itu, bisa dikatakan kalau kenaikan penyeimbang kehidupan- kerja sangat berarti buat tingkatkan keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Employee engagement

Penemuan riset menampilkan kalau keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh tekanan pikiran kerja. Perihal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0, 525 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Penemuan ini memperlihatkan terdapatnya korelasi positif antara tingkatan tekanan pikiran kerja yang dilaporkan oleh karyawan dengan tingkatan keterikatan mereka.

Tekanan pikiran di tempat kerja bisa menimbulkan kecemasan, keletihan emosional, serta penyusutan semangat kerja. Karyawan bisa jadi jadi kurang ikut serta serta kurang mempunyai jalinan dengan organisasi akibat rasa tidak aman serta terganggunya konsentrasi dikala bekerja. Di sisi lain, bila tekanan pikiran kerja bisa dikendalikan dengan baik, karyawan hendak lebih sanggup melaksanakan tanggung jawab mereka secara maksimal serta mempertahankan semangat kerja yang besar. Hasil riset menampilkan kalau, dalam konteks riset ini, kenaikan tekanan pikiran kerja malah diiringi oleh kenaikan keterikatan karyawan, walaupun survei pula mengindikasikan kalau sebagian karyawan masih hadapi tekanan kerja yang lumayan besar. Tekanan pikiran kerja karyawan tidak senantiasa ditatap selaku perihal yang negatif. Dalam suasana tertentu, tuntutan pekerjaan bisa

memotivasi karyawan buat lebih berkonsentrasi, meningkatkan rasa tanggung jawab yang lebih kokoh, serta menuntaskan tugas- tugas mereka. Oleh sebab itu, riset ini menyiratkan kalau keterlibatan karyawan yang lebih besar bisa berjalan beriringan dengan tingkatan tekanan pikiran kerja tertentu.

Penemuan riset ini sejalan dengan riset oleh Supirianta, Latifah, Karyadi, Widyastuti, serta Tahalele (2025) , yang menarangkan kalau tekanan pikiran bisa bertabiat konstruktif dalam suasana tertentu—yang diketahui selaku eustress —berfungsi selaku tekanan yang mendesak pekerja buat menggapai tujuan, berpikir kreatif, tingkatkan kinerja, serta memandang pekerjaan mereka selaku suatu tantangan. Tidak hanya itu, riset oleh Bunga Nadira (2022) menampilkan kalau keterikatan karyawan dalam industri dipengaruhi oleh tekanan pikiran kerja. Bagi riset Agustina, Berliyanti, serta Ariyani (2022) , keterikatan kerja dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh tekanan pikiran kerja. Oleh sebab itu, bisa dikatakan kalau keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dipengaruhi oleh tekanan pikiran kerja.

3. Pengaruh Work-life balance dan Stres Kerja terhadap Employee engagement

Penemuan riset menampilkan kalau keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dipengaruhi secara signifikan baik oleh penyeimbang kehidupan- kerja ataupun tekanan pikiran kerja. Perihal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 78, 938 dengan tingkatan signifikansi 0,000 < 0,05. Lebih lanjut, nilai Adjusted R- Square sebesar 0, 690 menampilkan kalau tekanan pikiran kerja serta penyeimbang kehidupan- kerja berkontribusi terhadap 69, 0% varians dalam keterikatan karyawan, sebaliknya sisanya dipengaruhi oleh variabel- variabel yang tidak disertakan dalam riset ini.

Penemuan ini menampilkan kalau penyeimbang antara kehidupan serta pekerjaan (work- life balance) dan tingkatan tekanan pikiran kerja bersama berakibat pada keterikatan karyawan. Karyawan yang sanggup mengelola tekanan pikiran kerja dengan baik serta melindungi penyeimbang kehidupan- kerja yang sehat cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, serta setia kepada organisasi. Kebalikannya, karyawan yang hadapi tingkatan tekanan pikiran kerja besar serta penyeimbang kehidupan- kerja yang kurang baik lebih rentan hadapi keletihan kerja (burnout) , motivasi rendah, dan penyusutan keterikatan dengan industri. Oleh sebab itu, guna menjamin tingkatan keterikatan karyawan yang maksimal, industri butuh mencermati kedua aspek tersebut.

Hasil ini sejalan dengan riset oleh Bunga Nadira (2022) , yang menampilkan kalau keterikatan karyawan di golongan perawat serta bidan Rumah sakit Permata Bunda Malang dipengaruhi oleh penyeimbang kehidupan- kerja serta tekanan pikiran kerja. Tidak hanya itu, riset oleh Wijayanto dkk. (2022) pula menekankan berartinya penyeimbang kehidupan- kerja dalam tingkatkan keterikatan karyawan. Dengan demikian, bisa disimpulkan kalau tekanan pikiran kerja serta penyeimbang kehidupan- kerja ialah faktor- faktor berarti dalam tingkatkan keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT Bank SulutGo.

KESIMPULAN

1. Keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh penyeimbang kehidupan kerja. Perihal ini menampilkan kalau tingkatan keterlibatan karyawan dengan organisasi bertambah bersamaan dengan keahlian mereka dalam mengelola kehidupan individu serta handal secara baik.
2. Keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh tekanan pikiran kerja. Perihal ini menampilkan kalau tekanan kerja bisa memotivasi karyawan buat membagikan kinerja terbaiknya, sepanjang tekanan tersebut masih terletak dalam batas- batas yang normal.
3. Keterikatan karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo dipengaruhi secara signifikan baik oleh penyeimbang kehidupan kerja ataupun tekanan pikiran kerja. Perihal ini menampilkan kalau tingkatan tekanan pikiran kerja serta penyeimbang kehidupan kerja ialah aspek berarti dalam tingkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Saran :

Bersumber pada penemuan riset, periset mengajukan saran selaku berikut:

1. Kantor Pusat PT. Bank SulutGo butuh berupaya tingkatkan penyeimbang kehidupan kerja (work-life balance) untuk karyawan dengan menyeimbangkan beban kerja, sediakan waktu rehat yang mencukupi, dan menghasilkan area kerja yang menunjang baik kehidupan handal ataupun individu.
2. Industri hendaknya mengelola tekanan pikiran karyawan lewat sokongan organisasi, komunikasi, serta area kerja yang aman guna meminimalkan beban kerja berlebih dan melindungi keterikatan karyawan.
3. Riset berikutnya butuh memikirkan faktor- faktor bonus yang mempengaruhi keterikatan karyawan, semacam pendapatan, kepuasan kerja, motivasi, serta budaya organisasi, buat mendapatkan hasil riset yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, T. D., & French, K. A. (2023) . Work-family research: A review and next steps. Personnel Psychology, 76(2) , 437–471.

https://doi.org/10.1111/peps.12573

Azkiya, N., Rahmawati, D., & Pratama, A. (2025) .Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement. *International Journal of Economics and Management Applications, 4*(1) , 45–56.

https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim

Ginting, S. M. B., Sumual, M., &Tumbelaka, S. S. X. (2024) .Pengaruh stress kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja pada Pertamina Geothermal Area Lahendong. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9*(1) .

https://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3398

Irmawati, M., &Rudini, A. (2024) .Pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap employee engagement. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 9*(1) , 12–25.
https://jurnal.stie-sampit.ac.id/index.php/Ojs/article/view/173

Judijanto, L., Devi, E. K., Hibrida, A. R., Arisanti, I., & Erliana, Y. D. (2024) . Implementation of work-life balance in non-profit organizations in Region C: Literature review on its impact on employee performance and satisfaction. Sciences du Nord Humanities and Social Sciences, 1(01) , 25–32.
https://doi.org/10.58812/snhss.v1i1.3

Kaligis, J., &Mawitjere, P. (2026) .Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) ,keterikatan karyawan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan (pada PT. PLN ULP Tondano) .*Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11*(5) .
https://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3948

Kaligis, J., &Mottoh, R. (2026) .Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan employee engagement terhadap retensi karyawan di PT. Amartha Fintek Area Minahasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11*(3) .
https://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3885

Misbah, R. C., Arifin, R., & ABS, M. K. (2021) .Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap employee engagement (studi kasus pada Skyrocket Supply) .*E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 10*(2) .

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021) .*Organizational behavior* (18th ed.) . Pearson.

Rompas, M., Lumapow, L., & Moningkey, G. (2024). Pengaruh Konflik Peran, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan Di PT Bank Bri Cabang Tondano. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9 (8).
https://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3546

Sitepu, K. B., Kaligis, J., & Londa, M. (2026) .Pengaruh gender, streskerja, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkit Minahasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11*(1) .
https://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/3832

Supriatna, D., Latifah, L., Karyadi, H., Widyastuti, W., & Tahalele, O. (2025) . Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap employee engagement. Jurnal Lentera Bisnis, 14(2) , 2707–2717.
https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1667

Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? Frontiers in Psychology, 12, 754556.
https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556

Soputan, G. J., & Sumual, T. E. (2022). Employee'Innovative Work Behavior. In SHS Web of Conferences (Vol. 149, p. 02014). EDP Sciences.
https://doi.org/10.1051/shsconf/202214902014

Sugiyono. (2022) .*Metode penelitiankuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022) . Pengaruh work-life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turnover intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi. Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan, 10(1) , 83–98.

https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98