

Analisis Work of Balance dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada J&T Express Way Kandis)

Chandra Setiawan^{1*}, Suhendar² Heni Verawati³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia^{1,2,3}

Korespondensi: chndrasetiawan@gmail.com

Received: 15/07/2025

Revised: 19/11/2025

Accepted: 30/12/2025

Abstract

This study examines the influence of work-life balance and organizational culture on employee engagement from an Islamic business perspective at J&T Express Way Kandis. Although employee engagement has been widely researched, most previous studies have focused on the banking, education, and MSME industries, and have not integrated Islamic values in the measurement of organizational variables. This condition indicates a research gap related to the lack of empirical evidence on how Islamic principles influence engagement in the modern logistics industry, especially in expedition companies facing high operational pressure. Starting from this gap, this study offers a novelty through an exploratory quantitative approach that integrates the values of tawazun, akhlakul karimah, and maslahah in the analysis of work-life balance, as well as shiddiq, amanah, tabligh, and fathonah in the study of organizational culture. Data were collected from 75 employees using a 5-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results show that work-life balance ($t = 4.736$; $p < 0.05$) and Islamic organizational culture ($t = 4.623$; $p < 0.05$) significantly influence employee engagement, with a simultaneous contribution of 61.8% ($F = 58.347$; $p < 0.05$). This finding confirms that the application of Islamic values not only serves as a moral guideline but also has a measurable impact on increasing engagement in the logistics sector, which is also a new contribution to strengthening the literature on Islamic value-based HRM in the contemporary industrial environment.

Keywords: work-life balance, organizational culture, employee engagement

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat telah mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental (Hamzah et al., 2021). Tuntutan produktivitas yang tinggi, persaingan bisnis yang ketat, dan akselerasi digital mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia sebagai aset strategis. Dalam konteks ini, employee engagement atau keterlibatan karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya (Wolor et



al., 2020). Employee engagement tidak hanya berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja, tetapi juga mencerminkan komitmen emosional, dedikasi, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya employee engagement dapat berdampak pada tingginya tingkat turnover, menurunnya kualitas layanan, dan pada akhirnya merugikan kinerja finansial perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement menjadi sangat penting bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Eliza & Pratiwi, 2021).

Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi employee engagement, work life balance dan budaya organisasi merupakan dua aspek yang mendapat perhatian khusus dari para peneliti dan praktisi manajemen. Work life balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Silaban & Margaretha, 2021). Dalam era modern ini, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seringkali menjadi sumber stres yang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sementara itu, budaya organisasi sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk perilaku dan interaksi dalam organisasi, memiliki peran signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan employee engagement (Muafi, 2021). J&T Express sebagai salah satu perusahaan logistik terkemuka di Indonesia menghadapi tantangan khusus dalam mengelola sumber daya manusianya. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri jasa dengan tingkat persaingan tinggi, J&T Express harus memastikan bahwa karyawannya memiliki tingkat engagement yang optimal untuk memberikan layanan berkualitas kepada pelanggan. Kantor cabang J&T Express Way Kandis, sebagai bagian dari jaringan distribusi yang luas, menghadapi dinamika kerja yang unik dengan tuntutan operasional 24 jam, target pencapaian yang tinggi, dan interaksi intensif dengan pelanggan (Wachyuni & Purba, 2020).

Perspektif bisnis Islam memberikan dimensi tambahan dalam analisis ini karena mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika dalam praktik manajemen. Dalam ajaran Islam, keseimbangan hidup (tawazun), keadilan dalam bermuamalah, dan penciptaan lingkungan kerja yang harmonis merupakan prinsip-prinsip fundamental yang dapat memberikan panduan dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia (Puspitasari & Darwin, 2021). Konsep maslahah (kemaslahatan) dalam ekonomi Islam menekankan pentingnya menciptakan kesejahteraan bersama antara perusahaan dan karyawan, yang sejalan dengan konsep employee engagement yang berkelanjutan. Fenomena work life balance dalam konteks bisnis Islam tidak dapat dipisahkan dari konsep keseimbangan (mizan) yang menjadi salah satu prinsip fundamental dalam ajaran Islam. Islam mengajarkan bahwa

manusia diciptakan untuk menjadi khalifah di bumi yang harus mampu menyeimbangkan antara kehidupan dunia dan akhirat, termasuk dalam aktivitas bekerja. Keseimbangan ini mencakup pemenuhan hak dan kewajiban terhadap Allah SWT, keluarga, masyarakat, dan diri sendiri. Dalam konteks organisasi modern, implementasi prinsip ini mengharuskan perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan produktivitas dan profit, tetapi juga kesejahteraan holistik karyawan yang mencakup aspek fisik, mental, dan spiritual (Pebriyansyah, 2021).

Budaya organisasi yang Islami memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan budaya organisasi konvensional (Nurdin et al., 2021). Budaya organisasi Islami dibangun atas fondasi nilai-nilai ahlakul karimah, seperti shiddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (komunikatif), dan fathonah (cerdas). Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi slogan, tetapi harus terinternalisasi dalam setiap aspek operasional perusahaan, mulai dari sistem rekrutmen, pengembangan karyawan, hingga sistem reward dan punishment. Budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan nilai-nilai Islam dapat menciptakan sense of belonging yang tinggi di kalangan karyawan Muslim, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat employee engagement secara signifikan. Industri logistik dan ekspres di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat seiring dengan berkembangnya e-commerce dan digitalisasi ekonomi. Persaingan yang ketat antar perusahaan logistik menuntut efisiensi operasional yang tinggi dan kualitas layanan yang prima. Dalam konteks ini, karyawan menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Namun, karakteristik pekerjaan di industri logistik yang menuntut kecepatan, akurasi, dan ketahanan fisik seringkali menciptakan tekanan kerja yang tinggi, yang dapat berdampak negatif pada work life balance karyawan dan pada akhirnya menurunkan tingkat employee engagement (Utama, 2021).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan penelitian yang akan dikaji secara mendalam. Pertama, bagaimana pengaruh work life balance terhadap employee engagement karyawan J&T Express Way Kandis dalam perspektif bisnis Islam? Kedua, bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement karyawan J&T Express Way Kandis dalam perspektif bisnis Islam? Ketiga, bagaimana pengaruh work life balance dan budaya organisasi secara simultan terhadap employee engagement karyawan J&T Express Way Kandis dalam perspektif bisnis Islam? Rumusan masalah tersebut menjadi penting untuk dikaji mengingat kompleksitas hubungan antara work life balance, budaya organisasi, dan employee engagement dalam konteks industri logistik yang dinamis. Perspektif bisnis Islam memberikan kerangka analisis yang holistik dengan mempertimbangkan tidak hanya aspek ekonomi dan manajerial, tetapi juga dimensi spiritual dan etika yang dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Pemahaman mendalam tentang

ketiga variabel ini dalam konteks J&T Express Way Kandis akan memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami dinamika hubungan antara work life balance, budaya organisasi, dan employee engagement dalam konteks perusahaan logistik dengan pendekatan bisnis Islam. Secara spesifik, tujuan pertama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap employee engagement karyawan J&T Express Way Kandis dalam perspektif bisnis Islam. Tujuan kedua adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement karyawan J&T Express Way Kandis dalam perspektif bisnis Islam. Tujuan ketiga adalah untuk menganalisis pengaruh work life balance dan budaya organisasi secara simultan terhadap employee engagement karyawan J&T Express Way Kandis dalam perspektif bisnis Islam. Pencapaian tujuan-tujuan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana implementasi prinsip-prinsip bisnis Islam dalam pengelolaan work life balance dan budaya organisasi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan employee engagement. Analisis yang mendalam tentang interaksi ketiga variabel ini akan menghasilkan model konseptual yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan-perusahaan sejenis dalam mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dengan tetap menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan bisnis dan kesejahteraan holistik karyawan sesuai dengan ajaran Islam.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis bisnis Islam. Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian *employee engagement* melalui integrasi prinsip-prinsip Islam sebagai kerangka analisis yang komprehensif. Pendekatan ini menjadi relevan mengingat literatur yang ada masih terbatas dalam memadukan nilai-nilai Islam dengan kajian keterlibatan karyawan, sementara studi sebelumnya cenderung berfokus pada faktor psikologis dan organisasi tanpa memasukkan dimensi spiritual dan etika sebagai determinan penting. *Research gap* semakin menonjol karena sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, dan UMKM, sedangkan konteks industri logistik yang memiliki karakteristik operasional padat dengan struktur kerja intensif belum banyak diteliti melalui perspektif nilai-nilai Islam dalam konteks MSDM. Kesenjangan ini menunjukkan kurangnya pemahaman empiris mengenai bagaimana prinsip Islami dapat dioperasionalkan untuk meningkatkan *employee engagement* pada perusahaan ekspedisi yang beroperasi dalam dinamika bisnis modern.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi langsung bagi manajemen J&T Express cabang Way Kandis dalam penyusunan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan holistik karyawan. Temuan mengenai pengaruh *work-life balance*

dan budaya organisasi berbasis nilai Islam terhadap *employee engagement* dapat dijadikan landasan dalam pengembangan program peningkatan kesejahteraan, penyelarasan budaya kerja, serta strategi retensi talenta. Selain itu, hasil penelitian ini berpotensi menjadi rujukan bagi industri logistik untuk membangun model bisnis yang tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga mengutamakan keseimbangan dan kemaslahatan karyawan sesuai prinsip ekonomi Islam. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi nilai-nilai Islam sebagai kerangka konseptual yang diuji secara empiris dalam sektor logistik, sehingga menghadirkan pendekatan alternatif yang relevan dan aplikatif untuk memahami serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam konteks industri kontemporer.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement dalam Perspektif Bisnis Modern

Employee engagement merupakan konsep yang menggambarkan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Luturlean et al., 2020). Konsep ini berkembang dari teori psikologi positif yang menekankan pada aspek-aspek positif dari pengalaman kerja, seperti antusiasme, dedikasi, dan absorpsi dalam melakukan tugas. Employee engagement tidak hanya berkaitan dengan kepuasan kerja, tetapi lebih kepada komitmen aktif karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan inisiatif tinggi, memiliki loyalitas yang kuat, dan bersedia melakukan upaya ekstra untuk kesuksesan perusahaan. Dalam konteks bisnis modern, employee engagement menjadi indikator kunci kinerja organisasi yang memiliki korelasi langsung dengan produktivitas, profitabilitas, dan daya saing perusahaan. Organisasi dengan tingkat employee engagement yang tinggi menunjukkan performa yang lebih baik dalam berbagai aspek, mulai dari kualitas produk dan layanan, tingkat retensi karyawan, hingga inovasi dan adaptabilitas terhadap perubahan pasar. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan karyawan yang highly engaged memiliki tingkat turnover yang lebih rendah, absensi yang minimal, dan tingkat kecelakaan kerja yang lebih sedikit. Oleh karena itu, pengelolaan employee engagement menjadi strategi vital dalam manajemen sumber daya manusia kontemporer (Kesumayani et al., 2020).

Work Life Balance sebagai Faktor Determinan Employee Engagement

Work life balance mengacu pada kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Nurcholis & Budi, 2020). Konsep ini mencakup aspek waktu, energi, dan perhatian yang dialokasikan untuk berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Work life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab profesional mereka tanpa mengorbankan

kesejahteraan pribadi, hubungan keluarga, dan aktivitas yang mendukung kesehatan fisik dan mental. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menyebabkan stres, burnout, dan penurunan kinerja yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas organisasi. Hubungan antara work life balance dan employee engagement telah menjadi fokus penelitian intensif dalam dekade terakhir. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat energi yang lebih tinggi, motivasi yang lebih kuat, dan komitmen yang lebih dalam terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan work life balance dapat memicu konflik peran yang menurunkan tingkat engagement dan meningkatkan intensi turnover. Organisasi yang proaktif dalam mendukung work life balance karyawan melalui kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, dan budaya kerja yang sehat, umumnya menunjukkan tingkat employee engagement yang lebih tinggi dan performa bisnis yang lebih baik (Barkhowa et al., 2021).

Budaya Organisasi dan Perannya dalam Membentuk Employee Engagement

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan asumsi bersama yang membentuk identitas organisasi dan mempengaruhi perilaku anggotanya. Budaya organisasi mencakup elemen-elemen seperti nilai-nilai inti, filosofi manajemen, gaya komunikasi, struktur hierarki, dan praktik-praktik kerja yang telah terlembagakan (Khoiriyah et al., 2020). Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal, dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya yang negatif atau tidak jelas dapat menjadi sumber konflik, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja. Peran budaya organisasi dalam membentuk employee engagement sangat signifikan karena budaya mempengaruhi persepsi karyawan tentang nilai-nilai organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Budaya organisasi yang inklusif, mendukung pengembangan karyawan, dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi individu cenderung meningkatkan tingkat engagement. Elemen-elemen budaya seperti transparansi komunikasi, kepercayaan antara manajemen dan karyawan, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga memiliki dampak positif terhadap engagement. Organisasi yang berhasil membangun budaya yang kuat dan positif umumnya memiliki karyawan yang lebih committed, produktif, dan loyal (Akob et al., 2020).

Perspektif Bisnis Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Bisnis Islam menawarkan perspektif holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan praktik manajemen modern (Prasetyo et al., 2020). Prinsip-prinsip fundamental dalam bisnis Islam meliputi keadilan (adl), kejujuran (shiddiq), kepercayaan (amanah),

kebijaksanaan (hikmah), dan keseimbangan (tawazun). Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi panduan etika, tetapi juga framework operasional yang mempengaruhi seluruh aspek pengelolaan organisasi, mulai dari rekrutmen, pengembangan karyawan, sistem kompensasi, hingga budaya kerja. Pendekatan bisnis Islam menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif secara ekonomi, tetapi juga memberikan makna spiritual dan kesejahteraan holistik bagi karyawan. Implementasi prinsip bisnis Islam dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan employee engagement melalui penciptaan sense of purpose yang lebih mendalam. Karyawan Muslim yang bekerja di organisasi yang menerapkan nilai-nilai Islam cenderung merasa lebih terhubung secara spiritual dengan pekerjaan mereka, karena aktivitas kerja dipandang sebagai bentuk ibadah dan kontribusi terhadap masyarakat. Konsep barakah dalam kerja, yang menekankan pada keberkahan dan kebaikan dalam setiap aktivitas, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Selain itu, prinsip keadilan dan transparansi dalam Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi konflik internal yang dapat menurunkan tingkat engagement (Muafi et al., 2021).

Integrasi Work Life Balance dan Budaya Organisasi dalam Konteks Bisnis Islam

Integrasi work life balance dan budaya organisasi dalam perspektif bisnis Islam menciptakan framework yang komprehensif untuk pengelolaan sumber daya manusia (Priatna et al., 2020). Konsep tawazun (keseimbangan) dalam Islam tidak hanya mengacu pada keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, tetapi juga keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, keluarga, dan pengembangan diri. Pendekatan ini mengakui bahwa karyawan adalah manusia seutuhnya yang memiliki kebutuhan spiritual, emosional, dan sosial yang harus dipenuhi untuk mencapai kinerja optimal. Budaya organisasi yang Islami mendukung work life balance melalui kebijakan-kebijakan yang memfasilitasi karyawan untuk menunaikan kewajiban agama, menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga, dan mengembangkan potensi diri. Sinergi antara work life balance dan budaya organisasi Islami dapat menciptakan employee engagement yang berkelanjutan dan meaningful. Karyawan yang merasa didukung untuk mencapai keseimbangan hidup sesuai dengan nilai-nilai agama mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi yang lebih tinggi, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Budaya organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam mendukung work life balance dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga spiritually fulfilling. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan employee engagement secara holistik, di mana karyawan tidak hanya engaged secara profesional, tetapi juga secara personal dan spiritual dengan organisasi dan

pekerjaannya (Harini et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*, karena bertujuan menguji dan menjelaskan pengaruh *work-life balance* serta budaya organisasi berbasis nilai Islam terhadap *employee engagement* melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan antarvariabel secara terukur, sekaligus memastikan bahwa hubungan kausal dapat dianalisis berdasarkan data numerik yang sistematis. Populasi penelitian terdiri dari 95 karyawan J&T Express Way Kandis yang telah bekerja minimal enam bulan, meliputi staf operasional, pengemudi, layanan pelanggan, hingga manajemen menengah. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sebanyak 75 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling, karena struktur organisasi J&T Express Way Kandis terdiri atas beberapa kelompok jabatan yang memiliki beban tugas dan karakteristik kerja berbeda. Teknik ini dipilih agar setiap strata jabatan terwakili secara proporsional dalam sampel, sehingga meningkatkan akurasi estimasi dan mengurangi bias yang dapat muncul apabila sampel diambil secara acak tanpa mempertimbangkan perbedaan komposisi jabatan. Dengan demikian, teknik ini sesuai untuk memastikan representativitas sampel dalam konteks penelitian logistik yang menuntut keberagaman fungsi kerja.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur berbasis skala Likert 5 poin yang disusun berdasarkan indikator dari literatur sebelumnya dan disesuaikan dengan prinsip Islam untuk menjaga relevansi nilai. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel, dengan terlebih dahulu memastikan terpenuhinya asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Nilai signifikansi 0,05 ditetapkan sebagai dasar pengambilan keputusan statistik.

Tabel Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel	Kode	Indikator	Perspektif
Work-Life Balance	X ₁	Keseimbangan waktu kerja & ibadah; fleksibilitas waktu keluarga; dukungan organisasi terhadap aktivitas keagamaan; keseimbangan kerja-kesehatan fisik dan mental	Nilai tawazun & maslahah
Budaya Organisasi	X ₂	Kejujuran (shiddiq); amanah dalam tugas; komunikasi efektif (tabligh); kebijaksanaan (fathonah); keadilan dalam perlakuan dan kompensasi	Nilai akhlakul karimah
Employee	Y	Komitmen spiritual terhadap pekerjaan;	Nilai ihsan &

Engagement		pelayanan terbaik (ihsan); antusiasme pengembangan diri; loyalitas berbasis nilai Islam; kesediaan berkorban demi kemajuan bersama	amanah
------------	--	--	--------

Data penelitian diperoleh melalui data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur berbasis skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), yang disusun dengan mempertimbangkan konsep *work-life balance*, budaya organisasi, dan *employee engagement* dalam perspektif bisnis Islam, serta disesuaikan dengan karakteristik operasional industri logistik. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan terkait kebijakan sumber daya manusia, laporan kinerja karyawan, data absensi dan turnover, serta literatur akademik yang relevan, sehingga dapat memperkuat konteks analisis dan interpretasi hasil penelitian.

Sebelum analisis regresi dilakukan, seluruh instrumen diuji secara statistik untuk menjamin kelayakannya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,227 untuk $n = 75$), sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,70. Model regresi diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (nilai *Variance Inflation Factor* < 10), heteroskedastisitas (Uji Glejser), dan linearitas melalui *scatterplot* serta pengujian linearitas. Data yang telah memenuhi asumsi selanjutnya dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan pola distribusi jawaban menggunakan ukuran pemusatan dan penyebaran data.

Analisis inferensial dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *work-life balance* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap *employee engagement* (Y), dengan model persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*t-test*) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen, uji simultan (*F-test*) untuk menilai pengaruh bersama variabel independen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05.

Selain analisis statistik, hasil temuan diinterpretasikan dalam perspektif bisnis Islam melalui integrasi konsep *maslahah* sebagai dasar hubungan kerja, *maqasid syariah* dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta nilai-nilai *akhlakul karimah* sebagai pedoman dalam pembentukan budaya organisasi. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan di J&T Express Way Kandis, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara, dengan tahapan meliputi persiapan instrumen dan perizinan, pengumpulan data, serta analisis data dan penyusunan laporan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 75 responden karyawan J&T Express Way Kandis yang telah memenuhi kriteria penelitian. Distribusi karakteristik responden menunjukkan keberagaman yang representatif dari populasi karyawan di lokasi penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Demografi

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	60.0
	Perempuan	30	40.0
Usia	20-25 tahun	28	37.3
	26-30 tahun	25	33.3
	31-35 tahun	15	20.0
	>35 tahun	7	9.4
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	38	50.7
	Diploma	22	29.3
	Sarjana	15	20.0
Masa Kerja	6 bulan - 1 tahun	20	26.7
	1-2 tahun	28	37.3
	2-3 tahun	18	24.0
	>3 tahun	9	12.0
Jabatan	Staff Operasional	32	42.7
	Driver	23	30.7
	Customer Service	12	16.0
	Supervisor/Koordinator	8	10.6

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden adalah laki-laki (60%), dengan rentang usia 20-30 tahun mendominasi (70,6%). Tingkat pendidikan didominasi lulusan SMA/SMK (50,7%), dan sebagian besar memiliki masa kerja 1-2 tahun (37,3%). Posisi staff operasional merupakan yang terbanyak (42,7%), diikuti driver (30,7%).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-table 1	Status	Cronbach's Alpha	Status
Work Life Balance (X_1)	WLB1	0.742	0.227	Valid	0.856	Reliabel
	WLB2	0.768	0.227	Valid		
	WLB3	0.721	0.227	Valid		

	WLB4	0.695	0.227	Valid		
	WLB5	0.733	0.227	Valid		
Budaya Organisasi (X₂)	BO1	0.778	0.227	Valid	0.892	Reliabel
	BO2	0.812	0.227	Valid		
	BO3	0.756	0.227	Valid		
	BO4	0.743	0.227	Valid		
	BO5	0.689	0.227	Valid		
	BO6	0.701	0.227	Valid		
Employee Engagement (Y)	EE1	0.798	0.227	Valid	0.874	Reliabel
	EE2	0.765	0.227	Valid		
	EE3	0.723	0.227	Valid		
	EE4	0.711	0.227	Valid		
	EE5	0.687	0.227	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,227), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel > 0,70, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan dapat dipercaya untuk pengukuran.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Work Life Balance (X ₁)	75	15	25	20.47	2.84	Tinggi
Budaya Organisasi (X ₂)	75	18	30	24.32	3.21	Tinggi
Employee Engagement (Y)	75	16	25	21.15	2.67	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Interpretasi Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam:

- Work Life Balance (Mean = 20.47):** Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan J&T Express Way Kandis merasa organisasi mendukung prinsip *tawazun* (keseimbangan) dalam kehidupan mereka.

Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, termasuk keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan ibadah.

2. **Budaya Organisasi (Mean = 24.32)**: Skor tertinggi pada variabel ini menunjukkan implementasi nilai-nilai *akhlakul karimah* yang kuat, termasuk *shiddiq* (kejujuran), *amanah* (kepercayaan), *tabligh* (komunikasi yang baik), dan *fathonah* (kebijaksanaan) dalam budaya kerja sehari-hari.
3. **Employee Engagement (Mean = 21.15)**: Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa konsep kerja sebagai ibadah ('*amal shalih*) telah terinternalisasi dengan baik, sehingga karyawan memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian yang bermakna.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode	Nilai	Kriteria	Status
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	0.118	> 0.05	Normal
Uji Multikolinearitas	VIF X_1	1.847	< 10	Tidak terjadi
	VIF X_2	1.847	< 10	Tidak terjadi
	Tolerance X_1	0.542	> 0.1	Tidak terjadi
	Tolerance X_2	0.542	> 0.1	Tidak terjadi
Uji Heteroskedastisitas	Uji Glejser	0.089	> 0.05	Tidak terjadi
Uji Linearitas	Linearity X_1^*Y	0.000	< 0.05	Linear
	Linearity X_2^*Y	0.000	< 0.05	Linear

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linear berganda. Data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas, serta hubungan antar variabel bersifat linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.847	1.923		2.001
Work Life Balance (X_1)	0.412	0.087	0.438	4.736

Budaya Organisasi (X_2)	0.356	0.077	0.428	4.623
---	-------	-------	-------	-------

Model Summary:

- R = 0.786
- R Square = 0.618
- Adjusted R Square = 0.607
- F-hitung = 58.347
- Sig. F = 0.000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Persamaan Regresi: $Y = 3.847 + 0.412X_1 + 0.356X_2$

Interpretasi dalam Perspektif Bisnis Islam:

1. **Konstanta (3.847):** Menunjukkan bahwa tanpa pengaruh work life balance dan budaya organisasi, employee engagement sudah memiliki nilai dasar. Hal ini mengindikasikan adanya motivasi intrinsik karyawan Muslim untuk bekerja dengan baik sebagai bentuk ibadah.
2. **Koefisien Work Life Balance (0.412):** Setiap peningkatan satu unit work life balance akan meningkatkan employee engagement sebesar 0.412 unit. Ini menunjukkan bahwa implementasi prinsip *tawazun* dalam kehidupan kerja secara signifikan meningkatkan keterlibatan karyawan.
3. **Koefisien Budaya Organisasi (0.356):** Setiap peningkatan satu unit budaya organisasi akan meningkatkan employee engagement sebesar 0.356 unit. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam (*akhlakul karimah*) memberikan dampak positif terhadap keterlibatan karyawan.

Uji Hipotesis**Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Variabel	t-hitung	t-table 1	Sig.	Keputusan	Kesimpulan
H_1	Work Life Balance → Employee Engagement	4.736	1.993	0.000	H_0 ditolak	Berpengaruh positif signifikan
H_2	Budaya Organisasi → Employee Engagement	4.623	1.993	0.000	H_0 ditolak	Berpengaruh positif signifikan

H₃	Work Life Balance & Budaya Organisasi → Employee Engagement	F = 58.347	F-tabel = 3.13	0.000	H ₀ ditolak	Berpengaruh positif signifikan
----------------------	---	------------	----------------	-------	------------------------	--------------------------------

Koefisien Determinasi (R²) = 0.618 (61.8%)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pembahasan Hasil dalam Perspektif Bisnis Islam

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement dalam Perspektif Bisnis Islam

Hasil penelitian menunjukkan work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement dengan nilai t-hitung sebesar $4.736 > t\text{-tabel } 1.993$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Temuan ini sejalan dengan prinsip *tawazun* (keseimbangan) dalam Islam yang menekankan pentingnya keharmonisan antara kehidupan dunia dan akhirat. Dalam konteks J&T Express Way Kandis, implementasi work life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk menunaikan kewajiban ibadah tanpa mengorbankan kinerja, memiliki waktu berkualitas dengan keluarga sesuai ajaran Islam, dan menjaga kesehatan fisik serta mental sebagai amanah dari Allah SWT. Keseimbangan hidup yang tercipta melalui kebijakan work life balance yang tepat menciptakan *barakah* dalam pekerjaan, di mana karyawan merasa bahwa aktivitas kerja mereka tidak hanya bernilai ekonomis tetapi juga bernilai ibadah (Rokhman & Ahamed, 2021). Hal ini sejalan dengan konsep '*amal shalih*' dalam Islam yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dan cara yang halal akan mendapat pahala dari Allah SWT. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara kewajiban dunia dan ukhrawi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi karena mereka memandang pekerjaan sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi positif terhadap masyarakat. Implementasi work life balance dalam perspektif bisnis Islam juga mencerminkan penerapan prinsip *rahmatan lil'alamin* (rahmat bagi semesta) dalam lingkungan kerja. Perusahaan yang memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk menjalankan kewajiban agama, menghabiskan waktu dengan keluarga, dan mengembangkan potensi diri secara holistik menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan sebagai manusia seutuhnya. Hal ini pada akhirnya menciptakan loyalitas dan komitmen yang mendalam, karena karyawan merasa dihargai tidak hanya sebagai sumber daya produktif tetapi juga sebagai individu yang memiliki kebutuhan spiritual dan sosial yang penting untuk dipenuhi (Oktafien, 2021).

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dalam

Perspektif Bisnis Islam

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement dengan nilai t-hitung sebesar $4.623 > t\text{-tabel } 1.993$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Implementasi nilai-nilai *akhlakul karimah* dalam budaya organisasi J&T Express Way Kandis menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan Islami. Budaya organisasi yang dibangun atas fondasi nilai-nilai Islam seperti *shiddiq* (kejujuran), *amanah* (kepercayaan), *tabligh* (komunikasi yang baik), dan *fathonah* (kebijaksanaan) memberikan dampak positif terhadap persepsi karyawan tentang organisasi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Penerapan budaya organisasi Islami menciptakan *sense of belonging* yang kuat di kalangan karyawan, terutama karyawan Muslim yang merasa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi (Sopiah et al., 2021). Transparansi dalam komunikasi dan kebijakan yang mencerminkan prinsip *shiddiq* menciptakan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan berdasarkan prinsip *amanah* meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan. Komunikasi yang efektif dan santun sesuai dengan prinsip *tabligh* menciptakan harmoni kerja, sedangkan pengambilan keputusan yang bijak berdasarkan prinsip *fathonah* meningkatkan respek karyawan terhadap kepemimpinan organisasi. Budaya organisasi yang Islami juga menekankan pentingnya keadilan ('*adl*) dalam perlakuan terhadap seluruh karyawan tanpa memandang latar belakang, posisi, atau status sosial. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mengurangi potensi konflik internal yang dapat menurunkan tingkat engagement. Karyawan merasa diperlakukan secara adil dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Implementasi sistem reward dan punishment yang adil berdasarkan prinsip-prinsip Islam juga memberikan rasa keadilan yang mendalam, karena karyawan percaya bahwa penilaian kinerja mereka dilakukan secara objektif dan transparan (Atthohiri & Wijayati, 2021).

3. Pengaruh Simultan Work Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement

Secara simultan, work life balance dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement dengan nilai F-hitung sebesar $58.347 > F\text{-tabel } 3.13$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Kontribusi kedua variabel sebesar 61.8% menunjukkan bahwa kombinasi keseimbangan hidup dan budaya organisasi Islami merupakan strategi yang sangat efektif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Sinergi antara work life balance dan budaya organisasi menciptakan ekosistem kerja yang holistik sesuai dengan konsep *maslahah* dalam ekonomi Islam, di mana kesejahteraan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan beriringan tanpa saling mengorbankan. Interaksi positif antara work life balance dan budaya organisasi Islami menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif secara ekonomi tetapi juga memberikan makna spiritual bagi karyawan (Rostiana &

Gismar, 2021). Karyawan yang merasakan keseimbangan hidup dalam budaya organisasi yang Islami cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan motivasi yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan konsep *tathawwur* (pengembangan) dalam Islam yang menekankan pentingnya pertumbuhan yang berkelanjutan baik secara material maupun spiritual. Karyawan merasa bahwa mereka tidak hanya berkembang secara profesional tetapi juga secara personal dan spiritual, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen dan dedikasi mereka terhadap organisasi. Kombinasi work life balance dan budaya organisasi Islami juga mencerminkan implementasi prinsip *maqashid syariah* dalam konteks organisasi modern, yaitu pemeliharaan agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*). Work life balance memungkinkan karyawan untuk memelihara agama dan keluarga mereka, sementara budaya organisasi yang Islami memelihara jiwa dan akal melalui lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Sinergi ini menciptakan employee engagement yang berkelanjutan karena karyawan merasa bahwa kebutuhan holistik mereka terpenuhi, tidak hanya kebutuhan ekonomi tetapi juga kebutuhan spiritual, sosial, dan psikologis (Insan & Masmarulan, 2021).

4. Implementasi Prinsip Maslahah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi work life balance dan budaya organisasi Islami di J&T Express Way Kandis berhasil menciptakan *maslahah* (kemaslahatan) bagi seluruh stakeholder (Juliana & Johan, 2020). Konsep *maslahah* dalam ekonomi Islam tidak hanya mengutamakan keuntungan finansial tetapi juga kesejahteraan bersama yang mencakup aspek spiritual, sosial, dan lingkungan. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, *maslahah* terwujud ketika karyawan merasa sejahtera secara holistik, perusahaan mencapai tujuan bisnisnya, dan masyarakat memperoleh manfaat dari keberadaan organisasi tersebut. Implementasi work life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk berkontribusi optimal tanpa mengorbankan kewajiban agama dan keluarga mereka. Prinsip *maslahah* juga tercermin dalam kebijakan perusahaan yang memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan sejalan dengan konsep *ta'lim* (pembelajaran) dalam Islam yang menekankan pentingnya mencari ilmu sepanjang hayat. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mereka tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi melalui peningkatan kinerja, tetapi juga memperoleh manfaat personal berupa peningkatan kualitas hidup dan kemampuan untuk berkontribusi lebih besar kepada masyarakat. Hal ini menciptakan siklus positif di mana kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi saling memperkuat. Implementasi prinsip *maslahah* dalam pengelolaan sumber daya manusia juga mencakup aspek keberlanjutan jangka panjang. Perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan dalam perspektif bisnis Islam tidak

hanya fokus pada keuntungan jangka pendek tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap karyawan, keluarga mereka, dan masyarakat sekitar. Kebijakan work life balance dan budaya organisasi Islami yang diterapkan di J&T Express Way Kandis mencerminkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan memberikan manfaat bagi semua pihak. Hal ini sejalan dengan prinsip *istiqamah* (konsistensi) dalam Islam yang mengajarkan pentingnya komitmen jangka panjang terhadap nilai-nilai kebaikan (Astuti et al., 2020).

5. Implikasi Strategis untuk Pengembangan Bisnis Islam Modern

Temuan penelitian ini memberikan implikasi strategis yang penting bagi pengembangan model bisnis Islam modern dalam industri logistik dan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi prinsip-prinsip bisnis Islam tidak hanya memberikan manfaat spiritual tetapi juga manfaat praktis dalam meningkatkan kinerja organisasi (Khotimah et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa bisnis Islam dapat menjadi alternatif yang viable dan kompetitif dalam dunia bisnis modern. Perusahaan yang mengadopsi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan employee engagement, loyalitas karyawan, dan reputasi positif di mata stakeholder. Pengintegrasian work life balance dan budaya organisasi Islami dalam strategi bisnis juga memberikan diferensiasi yang unik bagi perusahaan dalam persaingan global. Di era di mana konsumen dan karyawan semakin memperhatikan aspek etika dan keberlanjutan dalam memilih perusahaan, implementasi nilai-nilai Islam dapat menjadi keunggulan kompetitif yang sustainable. Perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip bisnis Islam cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari stakeholder, karena nilai-nilai seperti kejujuran, transparansi, dan keadilan menjadi fondasi operasional mereka. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan brand value dan market position perusahaan. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur bisnis Islam dan manajemen sumber daya manusia. Temuan bahwa work life balance dan budaya organisasi Islami dapat secara signifikan meningkatkan employee engagement memberikan bukti empiris tentang efektivitas penerapan prinsip-prinsip Islam dalam konteks bisnis modern. Hal ini dapat menjadi referensi bagi peneliti dan praktisi untuk mengembangkan model-model bisnis Islam yang lebih komprehensif dan aplikatif. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam dapat diintegrasikan dengan praktik manajemen modern tanpa mengurangi efektivitas dan efisiensi organisasi, bahkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Kurnia & Widigdo, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 75 karyawan J&T Express Way Kandis, dapat disimpulkan bahwa work life balance dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement dalam perspektif bisnis Islam. Secara parsial, work life balance berpengaruh

positif signifikan terhadap employee engagement dengan koefisien regresi 0,412 dan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa implementasi prinsip tawazun (keseimbangan) dalam kehidupan kerja karyawan mampu meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini terbukti ketika karyawan diberikan fleksibilitas untuk menunaikan kewajiban ibadah, menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga, dan menjaga kesehatan fisik-mental sesuai ajaran Islam, mereka cenderung memandang pekerjaan sebagai bentuk 'amal shalih yang bernilai ibadah. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif signifikan dengan koefisien 0,356 dan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai akhlakul karimah seperti shiddiq (kejujuran), amanah (kepercayaan), tabligh (komunikasi efektif), dan fathonah (kebijaksanaan) dalam budaya kerja sehari-hari mampu menciptakan sense of belonging yang kuat dan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk berkontribusi maksimal bagi organisasi.

Secara simultan, kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 61,8% terhadap employee engagement, dengan nilai F-hitung 58,347 dan signifikansi 0,000, membuktikan bahwa sinergi antara work life balance dan budaya organisasi Islami menciptakan ekosistem kerja yang holistik sesuai dengan konsep maslahah dalam ekonomi Islam. Implementasi gabungan kedua faktor ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif secara ekonomi tetapi juga memberikan makna spiritual bagi karyawan, sejalan dengan prinsip maqashid syariah yang memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Temuan ini memberikan implikasi strategis bahwa perusahaan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui peningkatan loyalitas karyawan, penurunan tingkat turnover, dan pembentukan reputasi positif sebagai organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip etika Islam. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris terhadap literatur bisnis Islam dengan membuktikan bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen modern tidak hanya memberikan manfaat spiritual tetapi juga manfaat praktis dalam meningkatkan kinerja organisasi, sehingga dapat menjadi model alternatif yang *viable* dan berkelanjutan dalam dunia bisnis kontemporer. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah ruang lingkup penelitian yang hanya berfokus pada satu unit perusahaan logistik sehingga generalisasi temuan masih bersifat terbatas. Selain itu, pengukuran variabel mengandalkan persepsi responden melalui kuesioner tertutup, sehingga potensi bias subjektif tidak dapat sepenuhnya dihindari dan belum menangkap dimensi pengalaman kualitatif yang lebih mendalam.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek studi pada beberapa perusahaan atau sektor industri lain agar hasilnya lebih komprehensif dan komparatif. Pendekatan campuran (mixed methods) juga direkomendasikan untuk menggali makna dan internalisasi nilai-nilai Islam secara lebih mendalam melalui wawancara atau observasi, sehingga mampu melengkapi temuan kuantitatif. Penelitian

mendatang juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepemimpinan Islami, kesejahteraan spiritual, atau *organizational citizenship behavior* berbasis nilai Islam untuk memperoleh gambaran hubungan yang lebih kaya dan kompleks mengenai bagaimana prinsip-prinsip Islam berkontribusi terhadap keterlibatan dan performa karyawan dalam konteks bisnis modern.

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penelitian yang berjudul "Analisis Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi pada J&T Express Way Kandis)" dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan dalam menjalankan aktivitas bisnis yang penuh berkah dan kebermanfaatan. Penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada manajemen dan seluruh karyawan J&T Express Way Kandis yang telah memberikan dukungan penuh, kesempatan, dan partisipasi aktif sebagai responden penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi nyata di lapangan. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada para dosen pembimbing yang telah memberikan arahan metodologis dan teoretis yang mendalam dalam mengintegrasikan perspektif bisnis Islam dengan analisis empiris modern, rekan-rekan sejawat yang memberikan masukan konstruktif dalam diskusi ilmiah, serta keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan moral selama proses penelitian berlangsung. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif bisnis Islam, menjadi referensi praktis bagi perusahaan-perusahaan yang ingin menerapkan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan karyawan, dan dapat menjadi inspirasi bagi peneliti lain untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang implementasi prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam konteks organisasi modern yang berkelanjutan dan penuh barakah.

KONTRIBUSI PENULIS

CS berperan sebagai penulis utama dan koresponden yang bertanggung jawab atas perumusan ide penelitian, desain penelitian, pengumpulan dan analisis data. SS berkontribusi sebagai pembimbing dalam memberikan arahan konseptual, supervisi akademik, serta evaluasi kritis terhadap substansi penelitian. HV berperan sebagai pembimbing dalam memberikan masukan metodologis, pendampingan akademik, serta penelaahan naskah secara substantif.

BIBLIOGRAPHY

- Akob, M., Arianty, R., & Putra, A. (2020). The Mediating Role of Distribution Kahn's Engagement: An Empirical Evidence of Salesforce in Indonesia.

- Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7, 249–260.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249>
- Astuti, S., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7, 1059–1068.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. 9.
<https://doi.org/10.26740/JIM.V9N3.P%P>
- Barkhowa, M. K., Widodo, T., & Fahlefi, M. F. (2021). WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT: PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM MENGHADAPI ERA NEW NORMAL. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*.
<https://doi.org/10.36694/JIMAT.V12I2.319>
- Eliza, M., & Pratiwi, N. A. (2021). Implications of Organizational Culture, Servant Leadership, Competence on Quality of Work Life and Employee Performance Syar'i Garment. *Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam*.
<https://doi.org/10.24252/lamaisyir.v8i1.18674>
- Hamzah, M. N., Ashoer, M., & Hamzah, N. (2021). Impact of Islamic work values on in-role performance: Perspective from Muslim employee in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*.
[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.36](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.36)
- Harini, S., Hamidah, H., Luddin, M., & Ali, H. (2020). Analysis Supply Chain Management Factors in Lecturer's Turnover Phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*, 9, 582–591.
- Insan, A., & Masmarulan, R. (2021). Effects of leader-member exchange and organizational culture on work engagement and employee performance. *Management Science Letters*, 879–886.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.011>
- Juliana, & Johan. (2020). WORK - LIFE BALANCE AND ENGAGEMENT AS PARAMETERS ON MILLENNIAL TEACHERS' WORK PERFORMANCE. 1, 514–527. <https://doi.org/10.31933/DIJMS.V1I4.187>
- Kesumayani, H., Eliyana, A., Hamidah, Akbar, M., & Sebayang, K. (2020). Boosting Organizational Commitment Through Visionary Leadership and Work Life Balance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11, 312–322.
<https://doi.org/10.31838/SRP.2020.9.48>
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). KETERIKATAN KERJA PERAWAT: PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, WORK-LIFE BALANCE DAN KEBAHAGIAAN. *Psyche*, 2, 40–51.
<https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Khotimah, N., Sumardi, S., & Yusuf, R. (2021). *The Effect of Work From Home (WFH) on Employee Performance through the Work-Life Balance (WLB)*

- During the Covid-19 Period. 3, 105–116.
<https://doi.org/10.26487/HJBS.V3I2.454>
- Kurnia, C., & Widigdo, A. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research.*
<https://doi.org/10.24018/ejbm.2021.6.5.948>
- Luturlean, B., Witjara, E., Prasetyo, A., & Adhanissa, S. (2020). Managing Human Resources Management Policies in a Private Hospital and its Impact on Work-Life Balance and Employee Engagement. *Jurnal Dinamika Manajemen,* 11, 216–227.
<https://doi.org/10.15294/JDM.V11I2.23499>
- Muafi, M. (2021). Investigating the Dimensionality of Work Life Balance in Islamic Perspective (Wlbip): An Insight from Indonesia. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM).*
<https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1101-013>
- Muafi, M., Siswanti, Y., & Anwar, M. (2021). Work life balance in Islamic perspective (WLBIP) and its impact on organizational citizenship behavior in islamic perspective (OCBIP) and service performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478).*
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1150>
- Nurcholis, G., & Budi, W. (2020). The Impact of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Proceedings of the 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019).* <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.050>
- Nurdin, P. B. R., Munizu, M., & Sumardi, S. (2021). *Employee Performance: Worklife Balance to Maintain Organizational Commitment and Work Motivation.* 4. <https://doi.org/10.2568/YUM.V4I2.864>
- Oktafien, S. (2021). The Effect Of Work Life Balance On Improving Employee Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT).* <https://doi.org/10.17762/TURCOMAT.V12I11.6038>
- Pebriyansyah, N. (2021). Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis.*
<https://doi.org/10.31000/JMB.V10I2.4335>
- Prasetyo, A., Saragih, R., & Luturlean, B. (2020). *A Study of Employee's Work-Life Balance in Indonesia: The Effect of Human Resources Practice and Perceived Organizational Support.* 11, 12.
[https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11\(12\)](https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11(12))
- Priatna, D., Roswinna, W., & Saputra, J. (2020). *Investigation Of The Factors Affecting Subjective Well Being And Its Impact On Employee Performance In Indonesia: An Application Of Psychosocial Approach.* 12, 1112–1123.
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). *Effect of Work-Life Balance and Welfare*

- Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement.* 3, 334-344. <https://doi.org/10.200609/IJSOC.V3I1.299>
- Rokhman, W., & Ahamed, F. (2021). The Influence of Quality of Work Life and Islamic Work Ethics Towards Job Performance among SMEs' Employee. *IQTISHADIA*. <https://doi.org/10.21043/IQTISHADIA.V14I1.11729>
- Rostiana, R., & Gismar, A. (2021). The Influence of Work Life Balance and Job Characteristics to Individual Work Performance: The mediating effect of Work Engagement. *12th GLOBAL CONFERENCE ON BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES*. [https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2021.12\(99\)](https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2021.12(99))
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Sopiah, S., Kamaludin, M., Sangadji, E. M., & Narmaditya, B. (2021). Organizational Culture and Employee Performance: An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8, 395–406. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO6.0395>
- Utama, A. P. (2021). *The Influence of Work-Life Balance, Servant Leadership, and Reward to Employee Engagement with Job Satisfaction as Mediator*. 12, 1511-1529. <https://doi.org/10.17762/TURCOMAT.V12I4.1404>
- Wachyuni, I., & Purba, C. B. (2020). THE REACTIONS OVER EMPLOYEE ENGAGEMENT THAT VIEWED FROM COMPENSATION,ORGANIZATIONAL JUSTICE AND WORK-LIFE BALANCE AND MEDIATED BY JOB SATISFACTION VARIABLE AT BRI BANK KEMAYORAN BRANCH. *Dinasti International Journal of Management Science*. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i6.396>
- Wolor, C., Kurnianti, D., Zahra, S., & Martono, S. (2020). *THE IMPORTANCE OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MILLENNIAL GENERATION IN INDONESIA*. 7, 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>