**Journal of Innovative and Creativity**
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
**ISSN** 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 25170-25180

# Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap *Team Effectiveness* Pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu

**Juliana purba[1], Hery syahrial[2]**
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area[1]

**Email:** julianapurba041@gmail.com[1] , ry.syahrial@gmail.com[2]

Published:, May 2026

## *ABSTRACT*

*This study aims to examine the partial effects of work-life balance and employee engagement on team effectiveness at the Pegajahan Kahan Village Office in Bintang Bayu District. The researcher adopted a quantitative approach with a sample of 36 employees and non-employees selected using convenience sampling. Partial least squares structural equation modeling (SEM-PLS) was used to analyze the data and test the hypotheses in this study. The findings of this study indicate that work-life balance and employee engagement have a positive and significant effect on team effectiveness partially. The results also show that work-life balance has a greater effect than employee engagement on team effectiveness. This study seeks toenrich the influence of work-life balance and employee engagement on team effectiveness in the context of the Pegajahan Kahan village office in the Bintang Bayu sub-district, which has not been previously studied in the Indonesian context.*
***Keywords*:** *Work-life Balance, Employee Engagement, Team Effectiveness, SEM-PLS* 4.0.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu secara parsial. Peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan sempel sebanyak 36 pegawai dan non pegawai yang diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling.* Permodelan persamaan stuktural kuadrat terkecil parsial (SEM-PLS) digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini. Temuan studi ini menunjukan bahwa *work-life balance* dan *employeee ngagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* secara parsial. Hasil penelitian juga menunjukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *employee engagement* terhadap *team effectiveness*. Studi ini berupaya memperkaya pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *team effectiveness* dalam lingkup kantor desa Pegajahan Kahan kecamatan Bintang Bayu, yang belum pernah diteliti sebelumnya dalam konteks Indonesia.
**Kata Kunci:** *Work-life Balance, Employee Engagement, Team Effectiveness,* SEM-PLS 4.0.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## PENDAHULUAN

Dalam dinamika organisasi modern yang terus berkembang, sumber daya manusia tetap menjadi pilar utama yang menentukan efektivitas dan keberlanjutan sebuah institusi. Keberhasilan suatu organisasi, baik dalam sektor privat maupun publik, tidak lagi hanya bergantung pada kompetensi individu secara terpisah, melainkan pada sejauh mana individu-individu tersebut dapat berkolaborasi dalam sebuah tim yang solid. Efektivitas tim (team effectiveness) telah menjadi indikator krusial dalam mengukur kemampuan organisasi untuk merespons tantangan dan mencapai target strategis. Di lingkungan pemerintahan desa, yang merupakan garda terdepan pelayanan publik, efektivitas tim memiliki peran yang sangat vital karena setiap keputusan dan tindakan yang diambil oleh perangkat desa berdampak langsung pada kesejahteraan dan kepuasan masyarakat di tingkat akar rumput. Kantor Desa Pegajahan Kahan, yang berlokasi di Kecamatan Bintang Bayu, merupakan salah satu instansi pemerintah yang memikul tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan administrasi dan pembangunan desa. Namun, dalam pelaksanaannya, ditemukan fenomena yang mengindikasikan adanya kendala pada tingkat efektivitas kerja kolektif. Berdasarkan observasi awal dan data

dokumentasi organisasi, tingkat kehadiran pegawai di kantor desa ini menunjukkan fluktuasi yang mengkhawatirkan sepanjang tahun 2024. Sebagai contoh, pada bulan April 2024, rata-rata kehadiran pegawai hanya mencapai 79,42%, angka yang sangat jauh dari target ideal yang ditetapkan organisasi sebesar 95% hingga 100%. Rendahnya tingkat kehadiran ini bukan sekadar permasalahan disiplin administratif semata, melainkan merupakan sinyal adanya ketidakharmonisan dalam pola kerja tim yang menghambat distribusi tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Secara teoritis, efektivitas tim dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan lingkungan kerja pegawai. Salah satu faktor yang diprediksi memiliki pengaruh signifikan adalah work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja. Konsep ini merujuk pada kemampuan seorang individu untuk menyeimbangkan tuntutan profesional di kantor dengan tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan, seperti urusan keluarga dan kehidupan sosial. Di lingkungan kantor desa, pegawai sering kali dihadapkan pada beban kerja yang tidak mengenal waktu, di mana mereka harus tetap siaga melayani kepentingan warga bahkan di luar jam operasional resmi. Ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur tanpa manajemen yang baik, pegawai cenderung mengalami kelelahan emosional dan stres yang tinggi. Kondisi ini secara otomatis akan menurunkan fokus dan kemampuan mereka untuk berkontribusi secara optimal dalam kolaborasi tim, sehingga menghambat tercapainya efektivitas kerja kolektif. Selain faktor keseimbangan hidup, aspek keterikatan pegawai atau employee engagement juga menjadi determinan penting dalam membangun tim yang efektif. Keterikatan ini mencerminkan komitmen emosional, kognitif, dan fisik pegawai terhadap peran mereka di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi mereka akan memberikan usaha lebih dan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap visi organisasi. Sebaliknya, fenomena yang terlihat di lokasi penelitian menunjukkan adanya kecenderungan penurunan inisiatif di kalangan pegawai, di mana interaksi antar unit kerja terasa kurang proaktif. Tanpa adanya keterikatan yang kuat, anggota tim akan sulit untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan tim, yang pada akhirnya memicu munculnya perilaku kerja yang individualis dan tidak terarah.

Pentingnya penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk memahami bagaimana work-life balance dan employee engagement berinteraksi dalam membentuk performa tim di sektor pemerintahan desa yang memiliki karakteristik unik. Berbeda dengan sektor korporasi, dinamika kerja di kantor desa sangat kental dengan nilai-nilai kemasyarakatan dan birokrasi yang kompleks. Oleh karena itu, pendekatan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan harus mampu mengakomodasi kebutuhan personal pegawai sekaligus menjaga profesionalisme layanan. Penelitian ini berupaya menganalisis secara mendalam pengaruh kedua variabel tersebut terhadap efektivitas tim dengan menggunakan metodologi kuantitatif yang ketat. Dengan mengevaluasi dimensi-dimensi seperti keseimbangan waktu, keterlibatan emosional, dan keselarasan peran dengan keahlian, studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai akar permasalahan efektivitas tim di Kantor Desa Pegajahan Kahan. Melalui integrasi antara teori manajemen sumber daya manusia dan data empiris di lapangan, makalah ini disusun untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur mengenai perilaku organisasi di instansi publik. Penjelasan mengenai nomenklatur dalam studi ini akan mencakup definisi operasional dari setiap variabel untuk memastikan konsistensi pemahaman. Work-life balance dipandang sebagai fondasi stabilitas individu, sementara employee engagement dilihat sebagai penggerak semangat kerja, yang secara bersama-sama diprediksi akan memperkuat efektivitas tim. Hasil dari analisis ini nantinya tidak hanya bermanfaat secara akademis, tetapi juga secara praktis bagi para pimpinan di pemerintahan desa dalam merumuskan kebijakan internal yang mendukung kesejahteraan pegawai demi terciptanya tim kerja yang solid, responsif, dan mampu memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh masyarakat desa.

# METODE PENELITIAN

## Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai tetap dan tidak tetap pada Kantor Desa Pegajahan Kahan yang berjumlah 63 orang. Berdasarkan kriteria Hair et al. (2013) yang menetapkan sampel minimum 5 hingga 10 kali jumlah indikator, penelitian ini menggunakan 6 kali indikator (6 x 6) sehingga diperoleh total sampel sebanyak 36 responden. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik convenience sampling berdasarkan ketersediaan responden di lokasi penelitian.

## Organisasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Kantor Desa Pegajahan Kahan, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Waktu penelitian berlangsung dari Mei 2025 hingga Maret 2026, mencakup tahap pengajuan judul, pengumpulan data primer melalui kuesioner fisik dan Google Form, hingga analisis data akhir.

## Analisis Penelitian

Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk profil responden dan statistik inferensial dengan SEM-PLS versi 4.0. Tahapan analisis meliputi:

1. Evaluasi Outer Model: Menguji validitas (melalui outer loading > 0,70 dan discriminant validity) serta reliabilitas (melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70).
2. Evaluasi Inner Model: Menguji kolinearitas (VIF < 5) dan pengujian hipotesis melalui Path Coefficient dengan nilai signifikansi P-Value < 0,05.
3. Uji Kelayakan Model: Mengukur R-Square, Goodness of Fit (GoF), dan SRMR (< 0,10).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kantor Desa Pegajahan Kahan merupakan institusi pemerintahan di tingkat desa yang terletak secara geografis di Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai. Sebagai pusat administrasi terkecil, kantor ini memegang peranan vital dalam menyalurkan kebijakan pemerintah pusat dan daerah kepada masyarakat secara langsung. Struktur organisasi di Kantor Desa Pegajahan Kahan disusun untuk mendukung pelayanan publik yang mencakup urusan pemerintahan, pembangunan, serta pemberdayaan masyarakat. Dalam operasional harian, kantor ini dikelola oleh perangkat desa yang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan (Kaur), Kepala Seksi (Kasi), serta staf pendukung lainnya yang bekerja secara kolektif dalam sebuah tim. Fokus utama organisasi saat ini adalah meningkatkan efisiensi birokrasi dan ketepatan sasaran dalam penyaluran bantuan sosial serta pembangunan infrastruktur desa. Keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas tersebut sangat bergantung pada keselarasan kerja di antara seluruh jajaran perangkat desa yang menjadi subjek utama dalam penelitian ini.

## Penyajian Model Penelitian

Dalam studi ini, model penelitian dikembangkan untuk menguji dinamika hubungan antara kesejahteraan psikologis pegawai dan kinerja kelompok. Model struktural yang dibangun menempatkan work-life balance dan employee engagement sebagai variabel independen atau eksogen yang diprediksi memberikan stimulasi terhadap variabel dependen atau endogen, yaitu team effectiveness. Pendekatan yang digunakan adalah model jalur (path modeling) yang bersifat linier, di mana setiap variabel diukur melalui indikator-indikator reflektif yang merepresentasikan pengalaman nyata pegawai di lingkungan kerja. Model ini dirancang untuk melihat sejauh mana faktor internal pegawai mampu menjelaskan variasi efektivitas kerja dalam tim di sektor pemerintahan desa, yang kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) untuk melihat pengaruh secara parsial maupun kekuatan prediksinya secara keseluruhan.

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-Laki | 21 orang | 58 % |
| 2 | Perempuan | 15 orang | 42 % |
| Jumlah | | 36 orang | 100% |

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2025

**Tabel Karekteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No. | Kategori | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1. | 25-34 tahun | 6 orang | 17% |
| 2. | 35– 44 tahun | 17 orang | 47% |
| 3. | Diatas 45 tahun | 13 orang | 36% |
| Jumlah | | 36 orang | 100% |

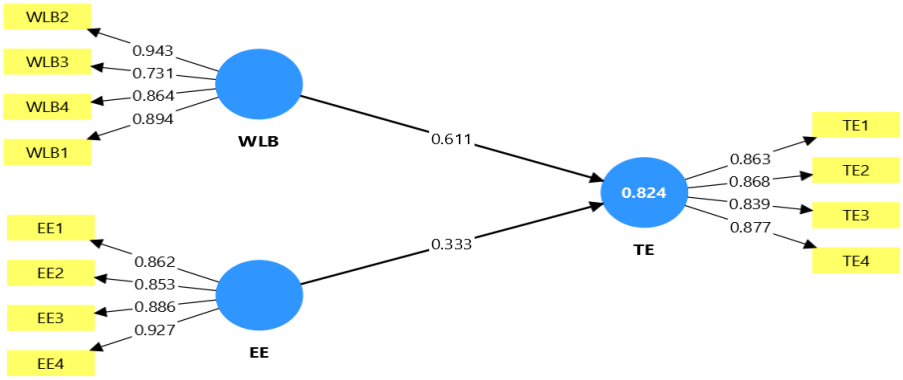
Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

## Penyajian Data Angket Responden

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 36 responden yang merupakan aparatur di Kantor Desa Pegajahan Kahan. Secara demografis, responden menunjukkan karakteristik yang beragam namun tetap didominasi oleh kelompok usia produktif antara 35 hingga 44 tahun. Keberadaan kelompok usia ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berpengalaman dan memiliki kematangan dalam membagi peran. Dari sisi gender, pegawai laki-laki memiliki representasi sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan, yang mencerminkan profil perangkat desa pada umumnya di wilayah tersebut. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan menengah atas, namun telah memiliki masa kerja yang cukup lama, yakni di atas lima tahun, sehingga pemahaman mereka terhadap pola kerja tim di desa sangat mendalam. Respon yang diberikan melalui angket menunjukkan kecenderungan positif terhadap variabel keterikatan kerja, namun mencatat beberapa catatan kritis pada aspek pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama saat beban kerja desa meningkat secara mendadak.

## Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa setiap instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Tahapan pertama adalah pengujian validitas konvergen melalui nilai outer loading. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel work-life balance, employee engagement, dan team effectiveness memiliki nilai muatan faktor yang jauh melampaui ambang batas 0,70. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat dengan konstruknya masing-masing. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel juga berada di atas standar minimal 0,50, yang berarti bahwa lebih dari separuh varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Selanjutnya, dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai yang dihasilkan untuk kedua pengujian tersebut berada pada rentang sangat tinggi, yang menegaskan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan bebas dari kesalahan pengukuran yang berarti. Terakhir, pengujian validitas diskriminan memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya dalam model ini.




Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Tabel Validitas Variabel *Team Effectiviness*(Y)**

| Item Pernyataan | >0,70 | Kesimpulan |
|---|---|---|
| Pernyataan 1 | 0,863 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,868 | Valid |
| Item Pernyataan | >0,70 | Kesimpulan |
| Pernyataan 3 | 0,839 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,877 | Valid |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Tabel Validitas Variabel *Work-life Balance* (X1)**

| Item Pernyataan | >0,70 | Kesimpulan |
|---|---|---|
| Pernyataan 1 | 0,894 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,943 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,731 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,864 | Valid |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Tabel Validitas Variabel *Employee Engagement* (X2)**

| Item Pernyataan | >0,70 | Kesimpulan |
|---|---|---|
| Pernyataan 1 | 0,862 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,853 | Valid |
| Item Pernyataan | >0,70 | Kesimpulan |
| Pernyataan 3 | 0,886 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,927 | Valid |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Tabel Discriminant Validity**

| | *Work-life Balance* (X1) | *Team Effectiveness* (Y) | *Employee Engagement* (X2) |
|---|---|---|---|
| ***Work-life Balance*** **(X1)** | 0.889 | | |
| ***Team Effectiveness*** **(Y)** | 0.842 | 0.862 | |
| ***Employee Engagement*** **(X2)** | 0.834 | 0.883 | 0.862 |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Tabel Cronbach's Alpha**

| | **Cronbach's Alpha** |
|---|---|
| ***Work-life Balance*** **(X1)** | **0.881** |
| ***Team Effectiveness*** **(Y)** | **0.884** |
| ***Employee Engagement*** **(X2)** | **0.905** |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Tabel Composite Reliability**

| | *Composite Reliability* |
|---|---|
| ***Work-life Balance (X1)*** | **0.894** |
| ***Team Effectiveness*** **(Y)** | **0.887** |
| ***Employee Engagement*** **(X2)** | **0.910** |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Evaluasi Model Struktural SEM-PLS (Inner Model)**

Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria, langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi pada model struktural untuk menguji hubungan antar variabel. Pengujian dimulai dengan melihat masalah multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil analisis menunjukkan semua nilai VIF berada di bawah angka 5, yang berarti tidak terjadi tumpang tindih antar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Inti dari evaluasi inner model adalah pengujian hipotesis melalui koefisien jalur dan nilai signifikansi. Hasil bootstrapping menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh work-life balance terhadap efektivitas tim menunjukkan angka positif yang signifikan. Hal serupa ditemukan pada variabel employee engagement yang juga memberikan dampak positif. Kekuatan hubungan ini menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki relevansi yang sangat kuat dengan realitas kerja di Kantor Desa Pegajahan Kahan. Pengujian ini memberikan landasan empiris bahwa perbaikan pada faktor internal pegawai akan memberikan dorongan nyata bagi performa tim secara kolektif.

**Tabel Hasil Uji Kolineritas Indikator**

| | **VIF** |
|---|---|
| **WLB 1** | **2.884** |
| **WLB 2** | **4.685** |
| **WLB 3** | **1.701** |
| **WLB 4** | **3.051** |
| **TE 1** | **2.252** |

| | |
|---|---|
| **TE 2** | **2.383** |
| **TE 3** | **2.133** |
| **TE 4** | **2.471** |
| **EE 1** | **3.060** |
| **EE 2** | **2.549** |
| **EE 3** | **2.610** |
| **EE 4** | **4.297** |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Tabel Uji Hipotesis (path Coefficient)**

| | **Original Sample (O)** | **Sample Mean (M)** | **Standard Deviation (STDEV)** | **T Statistics (\|O/STDEV\|)** | **P Values** |
|---|---|---|---|---|---|
| ***Work-life Balance* (X1) -> *Team Effectiviness* (Y)** | 0.611 | 0.617 | 0.173 | 3.534 | **0.000** |
| ***Employee Engagement* (X2) -> *Team Effectiviness* (Y)** | 0.333 | 0.326 | 0.163 | 2.534 | **0.020** |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model**

Untuk melihat seberapa baik model ini dalam menjelaskan fenomena efektivitas tim, dilakukan pengujian R-Square. Hasil penelitian menunjukkan nilai R-Square yang sangat tinggi, yakni mencapai 0,824. Hal ini berarti bahwa sebesar 82,4% variasi dalam efektivitas tim dipengaruhi secara simultan oleh work-life balance dan employee engagement, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Angka ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediksi yang sangat kuat. Selain itu, pengujian kecocokan model melalui nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) memberikan hasil di bawah 0,10, yang mengindikasikan bahwa model penelitian ini "fit" atau sesuai dengan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Secara keseluruhan, model ini tidak hanya valid secara statistik, tetapi juga mampu menjadi alat analisis yang akurat untuk memahami perilaku organisasi di tingkat desa.

**Tabel R Square**

| | **R Square** |
|---|---|
| ***Team Effectiveness* (Y)** | 0.824 |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Tabel Goodness offit Index (GoF Index)**

| **Keterangan** | |
|---|---|
| ***Work-life Balance*** | 0,742 |
| ***Team Effectiveness*** | 0,743 |
| ***Employee Engagement*** | 0,779 |
| **Total Nilai AVE** | 2,264 |
| **Rata-rata Nilai AVE** | 0,754 |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Tabel Standardized root mean square residual**

| | Saturated model | Estimated Mode |
|---|---|---|
| **SMR** | 0.084 | 0.084 |

Sumber: Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 4.0

**Pembahasan**

**Pengaruh Work-life Balance Terhadap Team Effectiveness**

Pembahasan mengenai pengaruh work-life balance terhadap efektivitas tim mengungkapkan temuan yang sangat menarik. Berdasarkan data, keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan bagaimana tim bekerja. Pegawai yang merasa bahwa kebutuhan pribadinya, seperti waktu untuk keluarga dan waktu untuk istirahat, terpenuhi dengan baik, cenderung menunjukkan sikap yang lebih kooperatif saat bekerja dalam tim. Keseimbangan ini memberikan dampak psikologis berupa ketenangan pikiran dan kesiapan mental dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang fluktuatif di kantor desa. Ketika seorang pegawai tidak lagi terbebani oleh konflik peran antara rumah dan kantor, mereka mampu melakukan komunikasi yang lebih efektif dengan rekan sejawat, berbagi informasi tanpa hambatan emosional, dan lebih responsif terhadap tugas-tugas tim yang mendesak. Di Kantor Desa Pegajahan Kahan, peningkatan kualitas hidup pegawai melalui manajemen waktu yang lebih fleksibel terbukti secara nyata memperkuat solidaritas dan efektivitas kerja kelompok dalam melayani warga.

**Pengaruh Employee Engagement Terhadap Team Effectiveness**

Analisis mengenai pengaruh employee engagement terhadap efektivitas tim menunjukkan peran krusial dari keterikatan emosional pegawai. Pegawai yang memiliki dedikasi tinggi dan merasa bangga dengan pekerjaannya sebagai pelayan masyarakat akan menunjukkan tingkat inisiatif yang lebih besar dalam tim. Keterikatan ini menciptakan rasa tanggung jawab bersama, di mana kegagalan satu anggota tim dianggap sebagai tantangan bagi anggota lainnya. Pegawai yang "engaged" cenderung lebih aktif dalam memberikan solusi saat terjadi kendala administrasi di desa dan memiliki semangat yang menular kepada rekan kerja lainnya. Temuan penelitian menegaskan bahwa meskipun pengaruhnya tidak sebesar keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan pegawai tetap menjadi motor penggerak yang memastikan bahwa tim tidak hanya sekadar bekerja, tetapi bekerja dengan penuh semangat dan orientasi pada target. Sinergi antara pegawai yang memiliki keterikatan mental tinggi menciptakan lingkungan kerja yang suportif, di mana setiap individu merasa dihargai kontribusinya, yang pada akhirnya secara sistematis meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai sasaran pembangunan desa.

# KESIMPULAN

Berdasarkan serangkaian analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai dinamika kerja di Kantor Desa Pegajahan Kahan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan fundamental. Pertama, work-life balance terbukti secara empiris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tim. Temuan ini menegaskan bahwa ketika aparatur desa mampu menyelaraskan tuntutan profesional dengan kehidupan pribadinya, mereka cenderung memiliki stabilitas emosional yang lebih baik, yang kemudian bermanifestasi dalam bentuk kolaborasi yang lebih harmonis dan fokus kerja yang lebih tajam saat berada di lingkungan kantor. Keseimbangan waktu dan kepuasan hidup pegawai menjadi fondasi utama bagi terciptanya iklim kerja tim yang produktif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kedua, employee engagement atau keterikatan pegawai juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tim. Pegawai yang merasa terhubung secara emosional dan intelektual dengan visi organisasi cenderung memberikan upaya terbaiknya melebihi batasan tugas formal. Keterikatan ini memicu lahirnya inisiatif, semangat saling membantu antarrekan sejawat, dan komitmen yang kuat untuk mencapai target desa secara kolektif. Meskipun secara statistik pengaruhnya tidak sedominan keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan

pegawai tetap menjadi mesin penggerak internal yang memastikan setiap anggota tim bergerak ke arah yang sama dengan penuh dedikasi.

Secara keseluruhan, model penelitian ini menunjukkan kekuatan prediksi yang sangat tinggi, di mana sebagian besar variasi efektivitas tim di lokasi penelitian dapat dijelaskan dengan sangat baik oleh interaksi antara aspek keseimbangan hidup dan keterikatan kerja pegawai. Integrasi kedua faktor ini menciptakan sebuah sinergi yang mampu mengatasi berbagai hambatan administratif dan mempercepat proses pelayanan publik di tingkat desa melalui unit kerja yang lebih efektif dan solid.

## SARAN

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, terdapat beberapa saran strategis yang dapat dipertimbangkan oleh pemangku kepentingan terkait. Bagi pimpinan di Kantor Desa Pegajahan Kahan, sangat disarankan untuk merumuskan kebijakan internal yang lebih sensitif terhadap beban kerja pegawai agar tidak mengintervensi waktu pribadi secara berlebihan. Fleksibilitas manajemen waktu dan pemberian apresiasi terhadap kesejahteraan pegawai diharapkan dapat mempertahankan tingkat work-life balance yang optimal, yang pada gilirannya akan menjaga stabilitas performa tim dalam jangka panjang. Selanjutnya, untuk meningkatkan employee engagement, organisasi perlu menciptakan lebih banyak ruang untuk partisipasi aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan atau evaluasi program desa. Hal ini akan memperkuat rasa memiliki (sense of belonging) pegawai terhadap organisasi. Pemberian pelatihan pengembangan diri dan penguatan kerja sama tim (team building) secara berkala juga perlu dilakukan untuk menyegarkan kembali keterikatan emosional pegawai yang mungkin jenuh akibat rutinitas birokrasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian dengan menambahkan faktor eksternal lainnya seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau dukungan teknologi informasi yang mungkin juga memiliki andil dalam memperkuat efektivitas tim di sektor pemerintahan desa. Penggunaan sampel yang lebih luas dari berbagai desa di wilayah Kecamatan Bintang Bayu juga akan memberikan generalisasi hasil yang lebih kuat dan komprehensif bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA


Ababneh, O. (2015). *The meaning and measurement of employee engagement: A review of the literature The Meaning and Measurement of Employee Engagement: A Review of the Literature*. 1–35.

Abou-Foul, M., Ruiz-Alba, J. L., & López-Tenorio, P. J. (2023). The impact of artificial intelligence capabilities on servitization: The moderating role of absorptive capacity-A dynamic capabilities perspective. *Journal of Business Research*, *157*. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113609

Abuhamda, E., A., Ismail, I., & A., & Bsharat, T. R. K. (2021). *Understanding quantitative and qualitative research methods : A theoretical perspective for young researchers Understanding Quantitativeand Qualitative ResearchMethods : A TheoreticalPerspective for Young Researchers*. *February*, 70–87. https://doi.org/10.2501/ijmr-201-5-070

Bakar, Y. A. (2024). Batten, J., Smith, M. J., Young, J., Braim, A., Jull, R., Samuels, C., Pearce, A. J., & White, A. J. (2025). Transformational Leadership, Psychological Safety, and Concussion Reporting Intentions in Team-Sport Athletes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *22*(3), 1–19. https://doi.org/10.3390/ijerph22030393

Betti, L., Gallo, L., Wachs, J., & Battiston, F. (2025). The dynamics of leadership and success in software development teams. *Nature Communications* , *16*(1), 1–33. https://doi.org/10.1038/s41467-025-59031-7

Casper, W. J., Hyde, S. A., Smith, S. G., Amirkamali, F., & Wayne, J. H. (2025). How Effective Are Work-Life Balance Policies? The Importance of Inclusion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *12*, 73–108. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-

110622-050544
Chamberlin, M., Nahrgang, J. D., Sessions, H., & de Jong, B. (2024). An examination of shared leadership configurations and their effectiveness in teams. *Journal of Organizational Behavior*, *45*(4), 595–619. https://doi.org/10.1002/job.2774
Cooper, C. J., Cooper, S. P., Del Junco, D. J., Shipp, E. M., Whitworth, R., & Cooper, S. R. (2006). Web-based data collection: Detailed methods of a questionnaire and data gathering tool. *Epidemiologic Perspectives and Innovations*, *3*, 1–11. https://doi.org/10.1186/1742-5573-3-1
Dalain, A. F. (2023). Nurturing Employee Engagement at Workplace and Organizational Innovation in Time of Crisis With Moderating Effect of Servant Leadership. *SAGE Open*, *13*(2), 1–14. https://doi.org/10.1177/21582440231175150
Elms, A. K., Gill, H., & Gonzalez-Morales, M. G. (2023). Confidence Is Key: Collective Efficacy, Team Processes, and Team Effectiveness. *Small Group Research*, *54*(2), 191–218. https://doi.org/10.1177/10464964221104218
Fisher, G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering*, *63*.
Fix, G. M., Kim, B., Ruben, M. A., & McCullough, M. B. (2022). Direct observation methods: A practical guide for health researchers. *PEC Innovation*, *1*(March), 100036. https://doi.org/10.1016/j.pecinn.2022.100036
Gander, F., Gaitzsch, I., & Ruch, W. (2020). *The Relationships of Team Role- and Character Strengths-Balance With Individual and Team-Level Satisfaction and Performance*. *11*(November). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566222.
Hallam, K. T., Popovic, N., & Karimi, L. (2023). Identifying the Key Elements of Psychologically Safe Workplaces in Healthcare Settings. *Brain Sciences*, *13*(10). https://doi.org/10.3390/brainsci13101450
Huang, S. S., Jen, H. F., Tsay, S. L., Wang, Y. J., & Tung, H. H. (2024). Organizational Culture and Trust Affect the Team-BasedPractice and Job Satisfaction of Nurse Practitioners in Acute Care Hospitals: A National Survey. *Journal of Nursing Management*, *2024*. https://doi.org/10.1155/2024/2049627
Huang, S. Z. (2023). Removing barriers to a sharing economy helps attain sustainable development goals in ASEAN countries. *Journal of Innovation and Knowledge*, *8*(1), 100300. https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100300
Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *15*(May), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555
Iovino, F., Calò, F., Orabona, C., Pizza, A., Fisone, F., Caputo, P., Fusco, A., Macera, M., & Coppola, N. (2020). The role of bacterial colonization of the suture thread in early identification and targeted antibiotic treatment of surgical site infections: A prospective cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(12), 1–9. https://doi.org/10.3390/ijerph17124416
Jha, N., Potnuru, R. K. G., Sareen, P., & Shaju, S. (2019). Employee voice, engagement and organizational effectiveness: a mediated model. *European Journal of Training and Development*, *43*(7–8), 699–718. https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2018-0097
Joo, B. K. (Brian), Yoon, S. K., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, *20*(1), 4–16. https://doi.org/10.1108/OMJ-07-2021-1308
Khairy, H. A., Liu, S., Sheikhelsouk, S., Ei-sherbeeny, A. M., Alsetoohy, O., & Al-romeedy, B. S. (2023). *The-Effect-of-Benevolent-Leadership-on-Job-Engagement-through-Psychological-Safety-and-Workplace-Friendship-Prevalence-in-the-Tourism-and-Hospitality-Industry_2023_Multidisciplinary-Digital-Publishing-Institute-MDPI.pdf*.
Muthukumar, E., Rajarajeswari, K., Nithya, N. R., Vrindha, A., & Gayathiri, T. J. (2024). *Employee Tenure Towards Individual ' s Values On Organization ' s Culture : A Study*. *30*(6), 2853–2858. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i6.5907

Mvuyana, S., Nzimakwe, T. I., & Utete, R. (2024). Exploring the relationship between employee engagement and counterproductive work behaviour. *Frontiers in Psychology*, *15*(January), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1434350

Nguyen, O. T. K., Thuy Tran, A. T., Duong, H. M., & Ngoc Nguyen, T. T. (2025). Transformational Leadership and Project Success: The Mediating Role of Team Resilience and Organizational Innovativeness. *Springer Proceedings in Business and Economics*, 291–302. https://doi.org/10.1007/978-981-97-9992-3_19

Nikita M Savanur, & Nisha Francis. (2023). Exploring the Key Factors Influencing Trust-Building and Their Impact on Enhancing the Performance of Global Virtual Teams (GVTs) in the Digital Age. *Educational Administration: Theory and Practice*, *29*(4 SE-Articles), 670–679. https://doi.org/10.53555/kuey.v29i4.5628

Otoo, F. N. K. (2024). Does employee engagement mediate the nexus of job resource and employee turnover intentions? *IIMT Journal of Management*, *1*(2), 130–170. https://doi.org/10.1108/iimtjm-10-2023-0032

Paredes-Saavedra, M., Vallejos, M., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, W. C., & Geraldo-Campos, L. A. (2024). Work Team Effectiveness: Importance of Organizational Culture, Work Climate, Leadership, Creative Synergy, and Emotional Intelligence in University Employees. *Administrative Sciences*, *14*(11). https://doi.org/10.3390/admsci14110280

Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Stouten, J., Zhang, Z., & Zulkarnain, Z. (2020). Engaging leadership and its implication for work engagement and job outcomes at the individual and team level: A multi-level longitudinal study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(3). https://doi.org/10.3390/ijerph17030776

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, *13*(June), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876

TeIxeira, P. M. R., & Santos, F. C. A. (2024). Work engagement measures: A systematic literature review. *Universitas Psychologica*, *23*, 1–16. https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy23.wems

Tjingovera, I., Murangi, A., & Pieters, W. R. (2025). Work–life balance, well-being and work engagement: The case of working mothers in Namibia. *SA Journal of Human Resource Management*, *23*, 1–9. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.3099

VB, B. (2022). Work-Life Balance as an HR Strategy for Organizational Effectiveness. *Drishtikon: A Management Journal*, *13*(1), 21–36.

Wagner, J. A. (2021). Dimensional research on organization structure : meta-analysis and conceptual redirection. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*. https://doi.org/10.1017/jmo.2021.63

Wedaman, D. (2019). *Hackman Team Design Interview Protocol*. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14140.80008

Willie, M. M. (2024). Population and Target Population in Research Methodology. *Golden Ratio of Social Science and Education*, *4*(1), 75–79. https://doi.org/10.52970/grsse.v4i1.405

Yusuf, S. (2018). A Comparative Study of Work-Life Balance and Job Satisfaction of the Employees Working in Business Process Outsourcing Sector. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, *10*(2), 87. https://doi.org/10.21013/jmss.v10.n2.p3.