



Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia

^{1*}Meisyah Mutiara, ²Junita Lubis, ³Mulkan Ritonga

¹⁻³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Korespondensi penulis: mutiaramaisyah@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of employee engagement, organizational culture, and work-life balance on employee performance. This study uses a descriptive quantitative method with survey techniques and uses linear regression analysis to test the relationship between these variables. Data was collected from respondents who were employees at PT. Tolan Tiga Indonesia by using research instruments in the form of online questionnaires. The results show that employee engagement, organizational culture, and work-life balance have a positive and significant influence on employee performance both partially and simultaneously. High employee engagement increases motivation and productivity, a strong organizational culture encourages collaboration and innovation, while a good work-life balance reduces stress and improves employee well-being. Ces résultats confirment que les entreprises qui investissent dans un engagement accru, le renforcement de la culture organisationnelle et les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée obtiendront des performances plus optimales de leurs employés. Par conséquent, il est conseillé aux organisations de créer un environnement de travail qui soutient ces trois facteurs afin d'augmenter l'efficacité et la compétitivité de l'entreprise.*

Keywords: *Employee Engagement, Employee Performance, Organizational Culture, Work-Life Balance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, budaya organisasi, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik survey dan menggunakan analisis regresi linier untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Data dikumpulkan dari responden yang merupakan karyawan pada PT.Tolan Tiga Indonesia dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner secara online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement, budaya organisasi, dan work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Employee engagement yang tinggi meningkatkan motivasi dan produktivitas, budaya organisasi yang kuat mendorong kolaborasi dan inovasi, sedangkan work-life balance yang baik mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam peningkatan engagement, penguatan budaya organisasi, serta kebijakan work-life balance akan memperoleh kinerja karyawan yang lebih optimal. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ketiga faktor tersebut guna meningkatkan efektivitas dan daya saing perusahaan.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan strategi dan operasional sebuah organisasi. Kinerja yang optimal memastikan tugas-tugas dijalankan dengan efektif, target tercapai, dan organisasi dapat berkembang sesuai dengan visi dan misinya. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas pada tingkat individual maupun tim, tetapi juga menunjang pencapaian output yang lebih besar dengan sumber daya yang sama atau lebih sedikit, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi. Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang kompetitif, kinerja karyawan telah menjadi salah satu aspek kunci keunggulan organisasi. Kontribusi kinerja karyawan yang baik juga berperan dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan organisasi. Pada saat yang sama, karyawan yang

produktif memungkinkan organisasi untuk mencapai keberlanjutan bisnis dengan efektif di permukaan lingkungan yang dinamis. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya merupakan tanggung jawab individu namun juga merupakan tanggung jawab organisasi. Dengan demikian, dukungan dalam bentuk pelatihan, penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat diperlukan. Melalui peningkatan kinerja yang berkesinambungan, organisasi dapat mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang dengan efektif. Dalam mengevaluasi kinerja, perusahaan dapat mempertimbangkan aspek-aspek yang melibatkan *employee engagement*, budaya organisasi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*)

Dalam konteks organisasional, *employee engagement* mencakup tingkat keterlibatan, komitmen emosional, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karakteristik ini memicu motivasi tinggi di kalangan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka. Terdapat silang keterhubungan yang kuat antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, karena engagement berperan sebagai pendorong utama produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja yang diperoleh. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung lebih produktif dan motivatif dibandingkan dengan karyawan yang kurang terlibat. Pada PT. Tolan Tiga Indonesia terlihat bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan emosional dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya cenderung lebih produktif, inovatif, dan bertahan lebih lama dalam organisasi dibandingkan dengan karyawan lainnya, hanya saja faktor-faktor seperti kejelasan peran, pengakuan atas kontribusi, dan peluang pengembangan karier belum dapat ditafsirkan secara positif oleh karyawan. Oleh karenanya peningkatan *Engagement* yang lebih tinggi perlu menjadi perhatian karena berhubungan erat dengan peningkatan kinerja individu dan tim, sehingga pada akhirnya akan berdampak positif pada hasil organisasi.

Budaya organisasi juga hal yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, budaya organisasi berperan strategis dalam mendorong kinerja karyawan. Organisasi yang mengembangkan dan menjaga budaya positif yang berkelanjutan cenderung akan mencapai hasil optimal pada tingkat individu dan tim. Seperti yang diketahui bahwa organisasi yang memiliki budaya organisasi yang tidak mendukung kerap berisiko mengalami penurunan produktivitas dan kehilangan sumber daya intelektual terbaik mereka. Budaya organisasi yang positif memberikan dorongan pada karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan,

berintegritas, dan berkolaborasi secara saling mendukung. Dengan begitu, hasil kinerja dapat meningkat. Budaya organisasi yang tidak mendukung cenderung menciptakan ketidakjelasan dan berpotensi menurunkan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja yang kondusif seakan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi pada bidang pekerjaannya. Pada PT. Tolan Tiga Indonesia budaya organisasi yang mencakup nilai, norma, dan praktik yang diadopsi berperan positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkinerja optimal, hanya saja komunikasi yang terbuka, berkeadilan, dan kepemimpinan yang mendukung pembentukan budaya organisasi yang baik masih terkesan diabaikan, dimana masih sering terjadi komunikasi yang tidak searah antar pimpinan maupun dengan bawahan. Padahal budaya yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Work-life balance juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Organisasi yang menciptakan kebijakan kerja yang fleksibel, waktu istirahat yang cukup, dan dukungan kesejahteraan akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan setia. Sebaliknya jika keberadaan *work-life balance* diabaikan, dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, yang berdampak negatif yang pada gilirannya akan mempengaruhi kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan berbagai masalah baru bagi karyawan, seperti penurunan kesehatan fisik dan mental, motivasi dan moral kerja, meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan, bahkan berkurangnya loyalitas terhadap organisasi. Pada PT. Tolan Tiga Indonesia keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi masih menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Padahal menjaga keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan mental, fisik, dan produktivitas karyawan. Karyawan sangat membutuhkan dukungan kebijakan fleksibel dari perusahaan, seperti jam kerja yang fleksibel atau opsi bekerja dari rumah bagi pegawai kantoran guna mendukung peningkatan kinerja mereka. Ketidakseimbangan yang terjadi dikhawatirkan dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan (*burnout*), penurunan motivasi, bahkan akan menghasilkan kinerja yang buruk.

2. LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan (Rivai, 2020). Menurut Kasmir dalam (Munardi et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut (Farisi et al., 2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut (Silaen et al., 2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa, kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat dihasilkan karyawan yang merupakan kontribusi maksimal yang dapat mereka berikan kepada perusahaan dalam periode tertentu sebagai bentuk tanggungjawab atas pemenuhan beban kerja yang ditetapkan. Menurut Robbins dalam (Glorianismus et al., 2023), terdapat indikator kinerja karyawan yaitu; a) kualitas kerja; b) kuantitas; c) ketepatan waktu; d) efektifitas, dan;e) kemandirian.

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu (Mcleod & Clarke dalam (Delina, 2020). Membangun budaya yang Engagement merupakan dasar. Katakata dan tindakan kolektif dari semua pemimpin membentuk budaya organisasi. Budaya yang Engagement bukan hanya hangat dan ramah. Inspirasi komitmen dan kepercayaan pada Employee Engagement tidak hanya memahami apa yang perlu dilakukan, tetapi juga cukup peduli untuk menerapkan upaya bijaksana (Karkera, 2023). David Guest, percaya hal ini sangat membantu untuk melihat Employee Engagement sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri. Employee engagement merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta (Letsoin & Ratnasari, 2020). Dimensi atau aspek-aspek dari Employee Engagement terdiri dari tiga (Rather & Sharma, 2020), yaitu; a) aspek vigor; b) aspek dedication, dan; c) aspek

absorption.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi (Tun Huseno, 2021). Budaya Organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut (Tutu et al., 2022) menyatakan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Pendapat (Isensee et al., 2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi (corporate culture) merupakan sebuah aturan main yang ada di dalam organisasi yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi tersebut. Adapun indikator budaya organisasi menurut (Syakur et al., 2020) yaitu; a) keyakinan pada diri sendiri; b) sikap yang tegas; c) kecakapan dalam mengelola emosi; d) kemampuan untuk mengambil inisiatif, dan; e) keterampilan dalam melakukan pengawasan.

Work-Life Balance

Work-life Balance merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia (Muliawati & Frianto, 2020). Menurut (Irawanto et al., 2021) *work-life Balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar organisasi. Sedangkan menurut Griffin dalam (Prasetyo, 2022) mengemukakan bahwa *work-life Balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dari berbagai pendapat diatas maka dapat dijelaskan bahwa *Work-life Balance* sejauh mana seorang individu dapat mengimbangi dan dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Menurut (Noda, 2020), indikator untuk mengukur *Work-life Balance* yaitu; a) *time balance*; b) *involment balance*; dan; c) *satisfaction balance*.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif (Sugiyono & Lestari, 2021), di mana seluruh karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia di bagian estate merupakan populasi pada penelitian ini yang berjumlah 63 orang. Dikarenakan jumlah populasi kurang

dari 100 orang, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel (sampel jenuh) yaitu 63 karyawan . Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Arikunto, 2016). Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup (Santoso & Madiistriyatno, 2021) menggunakan *skala Likert* 5 tingkat. Data penelitian yang diperoleh dianalisis dengan bantuan alat statistik berupa SPSS 20 for Windows untuk melakukan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan uji koefisien determinasi). Untuk menjawab keseluruhan hipotesis pada penelitian ini dilakukan uji regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = *Employee ENgagement*

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = *Work-life Balance*

a = Konstanta

b = Parameter yang dicari

e= Tingkat kesalahan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Deskriptif

Deskripsi Responden	Jumlah	Persentasi
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki – Laki	42	66,67%
Perempuan	21	33,33%
Total	63	100%
Berdasarkan Usia		
>20 Tahun	0	0%
20 – 40 Tahun	43	68,25%
40 – 60 Tahun	18	28,57%
<60 Tahun	2	3,18%
Total	63	100%
Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
SD	0	0%
SLTP	12	19,05%
SMA	39	61,90%
Universitas	12	19,05%
Total	63	100%
Berdasarkan Lama Bekerja		

>1 tahun	1	1,59%
1 – 10 Tahun	22	34,92%
11 – 20 Tahun	28	44,44%
< 20 Tahun	12	19,05%
Total	63	100%

Sumber : Data penelitian 2024

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Employee Engagement (X₁)							
Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Ket
P1	0,500	0,361	Valid	P7	0,457	0,361	Valid
P2	0,753	0,361	Valid	P8	0,733	0,361	Valid
P3	0,642	0,361	Valid	P9	0,642	0,361	Valid
P4	0,542	0,361	Valid	P10	0,361	0,444	Valid
P5	0,778	0,361	Valid	P11	0,589	0,361	Valid
P6	0,743	0,361	Valid				
Budaya Organisasi (X₂)							
Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Ket
P1	0,402	0,361	Valid	P5	0,721	0,361	Valid
P2	0,678	0,361	Valid	P6	0,704	0,361	Valid
P3	0,624	0,361	Valid	P7	0,710	0,361	Valid
P4	0,736	0,361	Valid	P8	0,634	0,361	Valid
Work-life Balance (X₃)							
Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Ket
P1	0,436	0,361	Valid	P5	0,888	0,361	Valid
P2	0,796	0,361	Valid	P6	0,564	0,361	Valid
P3	0,914	0,361	Valid	P7	0,599	0,361	Valid
P4	0,926	0,361	Valid	P8	0,837	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)							
Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Ket
P1	0,426	0,361	Valid	P6	0,853	0,361	Valid
P2	0,890	0,361	Valid	P7	0,469	0,361	Valid
P3	0,868	0,361	Valid	P8	0,927	0,361	Valid
P4	0,626	0,361	Valid	P9	0,829	0,361	Valid
P5	0,904	0,361	Valid	P10	0,917	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 20 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2 diatas terlihat bahwa keseluruhan nilai r hitung pada setiap item pernyataan berada diatas nilai rtabel yaitu 0,361. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada instrumen penelitian valid dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X ₁)	0,839	Reliebel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,805	Reliebel
<i>Work-life Balance</i> (X ₃)	0,893	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	Reliebel

Sumber : Data diolah SPSS, 20 Tahun 2025

Pada Tabel 3 diatas terlihat bahwa keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel berada diatas nilai 0,600, hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner pada instrumen penelitian reliabel, sehingga memiliki keandalan yang baik untuk digunakan dalam mengukur setiap variabel penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.315	1.956
	Employee Engagement	.282	.092
	Budaya Organisasi	.375	.132
	Work-life Balance	.355	.140

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS for Windows 20 Tahun 2025

Dari data pada Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa data penelitian memiliki persamaan $Y = 3.315 + 0,282X_1 + 0,375X_2 + 0,355X_3 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3.315 artinya jika variabel *employee engagement* (X₁), budaya organisasi (X₂) dan *work-live balance* (X₃) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 3.315.
- b. Koefisien regresi variabel *employee engagement* (X₁) sebesar 0.282; artinya apabila nilai variabel *employee engagement* (X₁) naik 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.282. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *employee engagement* (X₁) dengan kinerja karyawan (Y), maka semakin baik dan tinggi *employee engagement* yang terbangun maka semakin baik dan tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
- c. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 0.375; artinya apabila nilai variabel budaya organisasi (X₂) naik 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami

peningkatan sebesar 0.375. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), maka semakin baik dan tinggi budaya organisasi yang terbangun maka semakin baik dan tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

- d. Koefisien regresi variabel *work-live balance* (X_3) sebesar 0.355; artinya apabila nilai variabel *work-live balance* (X_3) naik 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.355. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *work-live balance* (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), maka semakin baik pengelolaan *work-live balance* karyawan maka semakin baik dan tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Uji Hipotesis

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.695	.095
	Employee Engagement	3.074	.003
	Budaya Organisasi	2.837	.006
	Work-life Balance	2.525	.014

Sumber : Data diolah SPSS for Windows 20 Tahun 2025

Perhitungan $T_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05 ; 63 - 3 - 1) = (0,05 ; 59) = 1,671$

Pada Tabel 8 diatas diketahui bahwa t_1 hitung sebesar 3,074 dengan t_{tabel} sebesar 1,671, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia. Selanjutnya t_2 hitung sebesar 2,837 dengan t_{tabel} sebesar 1,671, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia. Selanjutnya nilai t_3 hitung sebesar 2,525 dengan t_{tabel} sebesar 1,671, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,014 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia.

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129.501	3	376.500	122.016	.000 ^b
	Residual	182.055	59	3.086		
	Total	1311.556	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Employee Engagement, Budaya Organisasi

$$\text{Perhitungan } F_{\text{tabel}} = (k ; n-k) = (3 ; 63 - 3) = (3 ; 60) = 2.76$$

Pada Tabel 9 diatas terlihat bahwan nilai Fhitung sebesar 122,016 dengan nilai Ftabel sebesar 2,76 maka Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa hipetesi ke empat dapat diteria yaitu *employee engagement*, budaya organiasi dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia pada tingkat kepercayaan 95% dengan tingkat kesalahan 5%.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) 1

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.854	1.757

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Employee Engagement, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS for Windows 20 Tahun 2025

Dari Tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa hasil Outpun SPSS versi 20.0 *model summary* besar nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.854 dengan variabel dependen kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 85,40% variabel *employee engagement*, budaya organiasi dan *work-life balance* dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 14,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

a. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*

Dalam hasil penelitian uji t pada *employee engagement* menunjukkan hasil yang signifikan, yang mana dibuktikan nilai t hitung (3,074) lebih > dari t table (1,671) . dengan itu maka di artikan *Employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu di tempat kerja. *Employee engagement* mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional,

termotivasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat keterikatan yang tinggi membuat karyawan merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan, sehingga mengurangi tingkat pergantian karyawan (turnover).. Employee engagement memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta menurunkan tingkat turnover perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan menjadi strategi yang efektif dalam membangun engagement yang tinggi.

b. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Dalam hasil penelitian uji t pada budaya organisasi menunjukkan hasil yang signifikan, yang mana dibuktikan nilai t hitung (2,837) lebih > dari t table (1,671). dengan itu maka diartikan Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh suatu perusahaan dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja dan membuat karyawan merasa lebih terikat dengan perusahaan, sehingga mengurangi tingkat turnover. Budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan komunikasi terbuka memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Budaya organisasi yang menghargai kontribusi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik

c. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan*

Dalam hasil penelitian uji t pada employee engagement menunjukkan hasil yang signifikan, yang mana dibuktikan nilai t hitung (2,525) lebih > dari t table (1,671). dengan itu maka diartikan Work-life balance adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan serta meningkatkan kinerja di tempat kerja. Work-life balance yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan (burnout), dan menurunnya produktivitas. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik akan lebih fokus saat bekerja dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Work-life balance membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan, sehingga meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Perusahaan yang mendukung work-life balance cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah, karena karyawan merasa lebih dihargai dan nyaman bekerja.

d. *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*, budaya organisasi, dan *work-life balance*. *Employee engagement* mencerminkan tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, budaya organisasi membentuk lingkungan kerja dan nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan, sementara *work-life balance* berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Kombinasi ketiga faktor ini berperan besar dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. *Employee engagement*, budaya organisasi, dan *work-life balance* adalah tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, budaya organisasi membentuk lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, sementara *work-life balance* membantu karyawan bekerja secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka. Perusahaan yang berhasil mengelola ketiga faktor ini akan mampu menciptakan karyawan yang lebih produktif, loyal, dan memiliki kualitas kerja yang tinggi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *employee engagement*, budaya organisasi, dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan termotivasi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Budaya Organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. *Work-Life Balance* yang baik memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, serta meningkatkan fokus dan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan yang mengelola ketiga faktor ini dengan baik akan mendapatkan karyawan yang lebih produktif, loyal, dan memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk terus meningkatkan keterlibatan karyawan, membangun budaya kerja yang positif, serta menerapkan kebijakan *work-life balance* guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Delina, G. (2020). A study on the interrelationships between employee engagement, employee engagement initiatives and job satisfaction. *International Journal of Business Excellence*, 20(2), 242–268.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1844–1849.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K.-M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944.
- Karkera, K. A. (2023). Employee engagement and profitability: The power of employee involvement in organizations. *Innovations Journal*, June, 1777–1791. <http://www.journal-innovations.com>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346.
- Noda, H. (2020). Work–life balance and life satisfaction in OECD countries: A cross-sectional analysis. *Journal of Happiness Studies*, 21(4), 1325–1348.
- Prasetyo, Y. D. (2022). Pengaruh otonomi kerja, beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja pejabat fungsional Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1).
- Rather, R., & Sharma, V. (2020). Journey of engagement: From personal engagement to employee engagement. A conceptual review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 10622–10638.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.

- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. CV Alfabeta Bandung.
- Syakur, A., Susilo, T. A. B., Wike, W., & Ahmadi, R. (2020). Sustainability of communication, organizational culture, cooperation, trust and leadership style for lecturer commitments in higher education. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1325–1335.
- Tun Huseno, S. E. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.