

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MADUBARU YOGYAKARTA

Muhammad Daffa Rahmantama¹, Eko Prasajo²
mdaffa817@gmail.com¹, ekoprasajo60@gmail.com²
Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, employee engagement dan job satisfaction secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Madubaru Yogyakarta. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan perhitungan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 74 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik pengujian instrumen dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Teknis analisis data dengan uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dengan uji signifikansi parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji f). Pengolahan data menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menyatakan bahwa, variabel work life balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $> t$ tabel yaitu $4,645 > 1,994$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel employee engagement berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $> t$ tabel yaitu $2,863 > 1,994$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Variabel job satisfaction tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung $< t$ tabel yaitu $1,151 < 1,994$ dan nilai signifikansi $0,254 > 0,05$. Variabel work life balance, employee engagement dan job satisfaction berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil f hitung $> f$ tabel yaitu $52,707 > 2,74$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Work Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work life balance, employee engagement and job satisfaction partially and simultaneously on the performance of employees of PT Madubaru Yogyakarta. This type of research uses quantitative methods. The sampling technique uses purposive sampling with the calculation of the Slovin formula and obtained a sample of 74 respondents. The data collection technique used is a questionnaire. Instrument testing techniques with validity tests, reliability tests and classical assumption tests. Technical data analysis with multiple linear regression tests and determination coefficient tests (R^2), while hypothesis testing with partial significance tests (t tests), simultaneous significance tests (f tests). Data processing uses the SPSS 25 program. The results of the study state that the work life balance variable has a partial significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of t count $> t$ table, namely $4.645 > 1.994$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The employee engagement variable has a partial significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of t count $> t$ table, namely $2.863 > 1.994$ and a significance value of $0.006 < 0.05$. The job satisfaction variable does not have a partial significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of t count $< t$ table, namely $1.151 < 1.994$ and a significance value of $0.254 > 0.05$. The work life balance, employee engagement and job satisfaction variables have a simultaneous significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of f count $> f$ table, namely $52.707 > 2.74$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan operasional, kualitas produk, hingga daya saing perusahaan (Nurshoimah et al., 2023). Di tengah perkembangan zaman dan tekanan globalisasi, organisasi dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja adalah work life balance. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki performa kerja yang lebih optimal. Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh work life balance terhadap kinerja masih menunjukkan inkonsistensi. Putri & Purnamasari (2021) menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Turangan et al. (2022) justru menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang perlu ditelusuri lebih lanjut.

Faktor lain yang juga dianggap berpengaruh adalah employee engagement. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan kepedulian terhadap tujuan organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kontribusi terhadap kinerja (Pratiwi & Rizky, 2024). Namun demikian, hasil penelitian Rahmadalena (2020) menemukan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berbanding terbalik dengan temuan Putri & Purnamasari (2021) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Ketidakkonsistenan ini memperkuat adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih dalam.

Selanjutnya, job satisfaction atau kepuasan kerja juga diyakini berperan dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Afandi, 2018), Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung produktif, termotivasi, dan loyal terhadap organisasi (Pratiwi & Rizky, 2024). Namun, hasil penelitian Triastuti et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan hasil temuan Salliyuana et al. (2024) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini juga menegaskan adanya research gap yang relevan untuk diteliti.

PT Madubaru Yogyakarta (PG Madukismo), sebagai salah satu perusahaan agroindustri di Indonesia, memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian daerah. Untuk mencapai efisiensi dan keberlanjutan operasional, perusahaan perlu memastikan bahwa kinerja karyawannya berada dalam kondisi optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor internal seperti work life balance, employee engagement, dan job satisfaction yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru Yogyakarta".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatori, metode penelitian eksplanatori ini dapat menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sari et al, 2023). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2017), yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Maharani & Suji'ah, 2022), karena sampel adalah karyawan pelaksana yang terkait dengan variabel peneliti. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, karena jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Siahaan et al., 2023). Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel adalah 74 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung ke lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan instrumen pertanyaan yang disusun sesuai alat ukur variabel penelitian (Sahir, 2021:29). Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen

tetap menyediakan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu yang berbeda (Budiastuti & Bandur, 2018:210). Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: uji normalitas, menurut Ghazali (2017), bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang kita bangun dapat memberikan hasil estimasi yang tidak bias, konsisten, dan efisien (Prakoso & Setiawan, 2024). Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018), bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Hanifah & Prasetyo, 2024). Uji heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2018), digunakan untuk mendeteksi apakah ditemukan variasi varians residual suatu pengamatan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi (Hanifah & Prasetyo, 2024).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Rohman & Prasajo, 2023), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi parsial (uji t) dan uji signifikansi simultan (uji F). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) suatu kuesioner dikatakan valid jika, r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrumen itu dianggap tidak valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen dianggap tidak valid (Noviyanti & Lestari, 2025).

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Work Life Balance (X_1)	X1_1	0.2287	0.555	Valid
	X1_2	0.2287	0.726	Valid
	X1_3	0.2287	0.729	Valid
	X1_4	0.2287	0.641	Valid
	X1_5	0.2287	0.741	Valid
	X1_6	0.2287	0.766	Valid
	X1_7	0.2287	0.748	Valid
	X1_8	0.2287	0.532	Valid
Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Employee Engagement (X_2)	X2_1	0.2287	0.675	Valid
	X2_2	0.2287	0.727	Valid
	X2_3	0.2287	0.674	Valid
	X2_4	0.2287	0.773	Valid
	X2_5	0.2287	0.716	Valid
	X2_6	0.2287	0.656	Valid
	X2_7	0.2287	0.509	Valid
	X2_8	0.2287	0.712	Valid
	X2_9	0.2287	0.718	Valid
Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Job Satisfaction (X_3)	X3_1	0.2287	0.750	Valid
	X3_2	0.2287	0.729	Valid
	X3_3	0.2287	0.742	Valid
	X3_4	0.2287	0.748	Valid
	X3_5	0.2287	0.775	Valid
	X3_6	0.2287	0.807	Valid
	X3_7	0.2287	0.807	Valid
	X3_8	0.2287	0.838	Valid
	X3_9	0.2287	0.768	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
	Y_1	0,2287	0,632	Valid
	Y_2	0,2287	0,624	Valid
	Y_3	0,2287	0,560	Valid
Kinerja	Y_4	0,2287	0,479	Valid
Karyawan	Y_5	0,2287	0,647	Valid
(Y)	Y_6	0,2287	0,580	Valid
	Y_7	0,2287	0,478	Valid
	Y_8	0,2287	0,671	Valid
	Y_9	0,2287	0,699	Valid
	Y_10	0,2287	0,674	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen variabel tersebut dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, yang berarti bahwa setiap item pertanyaan dalam instrumen tersebut memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Dengan kriteria sebagai berikut: Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, Sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel (Zahirah et al., 2024).

Variabel	Cronbach's	Batas Reliabilitas	Keterangan
	Alpha		
Work Life Balance (X_1)	0,834	0,7	Reliabel
Employee Engagement (X_2)	0,855	0,7	Reliabel
Job Satisfaction (X_3)	0,913	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,803	0,7	Reliabel

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,7 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018), uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada Kolmogorov-Smirnov *Test*, dengan kriteria berikut: apabila nilai sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal, etapi jika nilai sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi normal (Cardoso & Prasajo, 2024).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36879132
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.064
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang dianalisis menggunakan SPSS 25, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Kriteria atau ukurannya akan digunakan adalah sebagai berikut: Apabila koefisien VIF hitung pada *collinearity statistic* lebih kecil daripada 10 (VIF hitung < 10), maka tidak mendapat hubungan antara variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Apabila koefisien VIF hitung pada *collinearity statistic* lebih besar dari pada 10 (VIF hitung > 10), terdapat hubungan antara variabel independen (terjadi gejala multikolinearitas) (Hanifah & Prasetyo, 2024).

Variabel	Collinierity Tolerance	VIF	Keterangan
Work Life Balance (X_1)	0,460	2,173	Tidak terjadi Multikolinieritas
Employee Engagement (X_2)	0,326	3,067	Tidak terjadi Multikolinieritas
Job Satisfaction (X_3)	0,345	2,907	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel *work life balance* (X_1) adalah 2,173, nilai VIF variabel *employee engagement* (X_2) adalah 3,067 dan nilai VIF variabel *job satisfaction* (X_3) adalah 2,901. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah ditemukan variasi varians residual suatu pengamatan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficients, dengan kriteria: apabila nilai sig. $> 0,05$ maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya terjadi heteroskedastisitas (Hanifah & Prasetyo, 2024).

Variabel	Sig	Keterangan
Work Life Balance (X_1)	0,900	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Employee Engagement (X_2)	0,624	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Job Satisfaction (X_3)	0,878	Tidak ada gejala heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang telah diuji pada tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Hasil Anallisis Data

Uji Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Rohman & Prasojo, 2023). Dengan menggunakan program SPSS 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.245	2.550		3.626	.001
	Work Life Balance	.489	.105	.453	4.645	.000
	Employee Engagement	.325	.113	.332	2.863	.006
	Job Satisfaction	.112	.097	.130	1.151	.254

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan data yang disajikan pada tabel diatas, maka menghasilkan persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,245 + 0,489 X_1 + 0,325 X_2 + 0,112 X_3$$

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta (a) mempunyai arah koefisien regresi yaitu sebesar 9,245 yang artinya apabila *work life balance* (X_1), *employee engagement* (X_2), dan *job satisfaction* (X_3) tetap atau konstan, maka kinerja karyawan berpengaruh positif sebesar 9,245.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien variabel *work life balance* (X_1) bernilai positif sebesar 0,489 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan *work life balance* bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,489.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien variabel *employee engagement* (X_2) bernilai positif sebesar 0,325 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan *employee engagement* bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,325.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien variabel *job satisfaction* (X_3) bernilai positif sebesar 0,112 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan *job satisfaction* bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,112.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Novianingtyas & Bagana, 2022).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.680	2.41902

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Work Life Balance, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,680 (68%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X_1), *employee engagement* (X_2), dan *job satisfaction* (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 68%. Sedangkan sisanya, yaitu 32% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Dina & Wahyuningtyas, 2022). Kriteria dari pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. T tabel yang diperoleh sebesar 1,994. Apabila t hitung > t tabel maka H_a diterima sedangkan apabila t hitung < t tabel maka H_a ditolak.

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Constant	3,626		0,001
Work Life Balance (X ₁)	4,645	1,994	0,000
Employee Engagement (X ₂)	2,863		0,006
Job Satisfaction (X ₃)	1,151		0,254

Hasil dari uji signifikansi parsial (uji t), diperoleh sebagai berikut:

Variabel *work life balance* (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,645 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan 0,000 < 0,05 dengan menggunakan signifikan (α) 0,05 dan hasil t_{hitung} (4,645) > t_{tabel} (1,994). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Madubaru Yogyakarta.

Untuk pengujian pada variabel *employee engagement* (X₂) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,863 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai signifikan 0,006 < 0,05 dengan menggunakan signifikan (α) 0,05 dan hasil t_{hitung} (2,863) > t_{tabel} (1,994). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Madubaru Yogyakarta.

Pengujian pada variabel *job satisfaction* (X₃) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,151 dengan nilai signifikan sebesar 0,254. Nilai signifikan 0,254 > 0,05 dengan menggunakan signifikan (α) 0,05 dan hasil t_{hitung} (1,151) < t_{tabel} (1,994). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Madubaru Yogyakarta

Uji simultan (uji f)

Menurut Ghozali (2018) uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen berhubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Disastra *et al.*, 2022). Pengujian (uji f) dengan kriteria membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel}. F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,74. Apabila f_{hitung} > f_{tabel} maka H_a diterima, dan apabila f_{hitung} < f_{tabel} maka H_a ditolak.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925.263	3	308.421	52.707	.000 ^b
	Residual	409.616	70	5.852		
	Total	1334.878	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Work Life Balance, Employee Engagement

Hasil dari uji signifikansi simultan (uji f), diperoleh sebagai berikut:

Berdasarkan hasil (uji f) pada tabel diatas, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 52,707 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), sedangkan nilai f_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,74. Hal ini berarti nilai f_{hitung} > f_{tabel} (52,707 > 2,74). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X₁), *employee engagement* (X₂), dan *job satisfaction* (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Madubaru Yogyakarta, atau dengan kata lain hipotesis H_{a4} diterima dan H₀₄ ditolak.

Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru Yogyakarta)

Hasil dari uji t untuk variabel *work life balance* (X_1) diperoleh t hitung sebesar 4,645 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,05. Dengan demikian, t hitung ($4,645 > t$ tabel (1,994)). Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Madubaru Yogyakarta

Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mutiarra et al., 2025) dan (Salsabila et al., 2025) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila *work life balance* karyawan tercapai maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Hipotesis Kedua (Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru Yogyakarta)

Hasil dari uji t untuk variabel *employee engagement* (X_2) diperoleh t hitung sebesar 2,863 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai signifikan $0,006 < 0,05$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,05. Dengan demikian, t hitung ($2,863 > t$ tabel (1,994)). Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Madubaru Yogyakarta.

Employee engagement merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangestu & Ardiana, 2024) dan (Aldira et al., 2024) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila *employee engagement* tercapai maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Hipotesis Ketiga (Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru Yogyakarta)

Hasil dari uji t untuk variabel *job satisfaction* (X_3) diperoleh t hitung sebesar 1,151 dengan nilai signifikan sebesar 0,254. Nilai signifikan $0,254 > 0,05$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,05. Dengan demikian, t hitung ($1,151 < t$ tabel (1,994)). Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Madubaru Yogyakarta.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut belum tentu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kumala & Saputro, 2024) dan (Ulfa et al., 2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti tingkat kepuasan kerja karyawan tidak secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja.

4. Hipotesis Keempat (Pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru Yogyakarta)

Berdasarkan hasil (uji f), diperoleh nilai f hitung sebesar 52,707 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sedangkan nilai f tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,74. Hal ini berarti nilai f hitung $> f$ tabel ($52,707 > 2,74$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X_1), *employee engagement* (X_2), dan *job satisfaction* (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Madubaru Yogyakarta.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X_1), *employee engagement* (X_2), dan *job satisfaction* (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 68%. Sedangkan sisanya, yaitu 32% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil ini memperkuat bahwa ketiga variabel independen, yaitu *work life balance*, *employee engagement*, dan *job satisfaction*, memiliki peran yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Madubaru Yogyakarta. Ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan sebagian besar variabel dari kinerja karyawan,

KESIMPULAN

1. *Work life balance* (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil (uji t) yang memperoleh nilai t hitung sebesar 4,645. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,645 > 1,994$). Selain itu, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. *Employee engagement* (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil (uji t) yang memperoleh nilai t hitung sebesar 2,863. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,863 > 1,994$). Selain itu, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,006 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,006 < 0,05$).
3. *Job satisfaction* (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil (uji t) yang memperoleh nilai t hitung sebesar 1,151. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,151 < 1,994$). Selain itu, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,254 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,254 > 0,05$).
4. *Work life balance* (X_1), *employee engagement* (X_2), dan *job satisfaction* (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil (uji f) yang memperoleh f hitung sebesar 52,707. Nilai f hitung lebih kecil dari f tabel ($52,707 > 2,74$). Selain itu, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Aldira., et al. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan SKK Migas: Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3628>
- Budiasuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas Dan Reliabilitas Penelitian. Mitra Wacana Media.
- Cardoso, J., & Prasajo, E. (2024). Pengaruh Kredibilitas Daya Tarik dan Kepercayaan terhadap Minat Pembelian Sunscreen Azarine di Kota Yogyakarta. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*, 2(1), 124–140. <https://doi.org/10.61476/24zv8d23>
- Dina, D. A. S., & Wahyuningtyas, E. T. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Lq45 Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020). *Accounting and Management Journal*, 6(1), 36–49. <https://doi.org/10.33086/amj.v6i1.2821>
- Disastra, D., Dian Novita., & Jaelani. (2022). Pengaruh Citra Merek Dan Kepercayaan Merek Terhadap Loyalitas Merek (Studi Pada Pengguna Sepeda Motor di Bandar Lampung). *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), 55–66.
- Hanifah, L. & Prasetyo, H. (2024). Pengaruh Brand Loyalty, Brand Image dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah di Kota Yogyakarta. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(3), 141–153.

- <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i3.928>
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2846–2855. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>
- Maharani, R.S & Suji'ah, U. (2022). Pengaruh Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian Sampo Hijab Clear. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 277–284.
- Mutiara, M., Lubis, J., & Ritonga, M. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tolan Tiga Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(1), 120-133. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i1.2062>
- Novianingtyas, G.E & Bagana, B.D. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pembagian Dividen Pada Perusahaan Perbankan Konvensional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 1038–1055.
- Noviyanti. & Lestari A. W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TVS SCS Indonesia Jakarta Selatan. *Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1676–1690. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Pangestu, D. A & Ardiana, I.D.K.R. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 154–172. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3219>
- Prakoso, R. B., & Setiawan, R. (2024). Pengaruh Sustainability Reporting Terhadap Nilai Perusahaan - Kepemilikan Pemerintah sebagai Uji Moderasi. *Jurnal SENOPATI: Sustainability, Ergonomics, Optimization, and Application of Industrial Engineering*, 6(1), 50–60. <https://doi.org/10.31284/j.senopati.2024.v6i1.6576>
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161–171. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21422>
- Putri, N. V, & Purnamasari, I. (2021). “Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF).” *Jurnal Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 127–132.
- Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam TBK. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*. 3(2), 68–76.
- Rohman, M. F, & Prasojo, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diva Press. *Journal Of Academic Entrepreneur*, 52–65. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i2.117>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sallyuana, C., et al. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Sari, M., et al. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif Mutia. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Siahaan, D. Br., et al. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Alco Dana Mandiri. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 133–140.
- Triastuti, Y., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–

348.

Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022*, 424–436.

Zahirah, S.S., Anna Marina., & Fitri Nuraini. (2024). Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Keuangan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 185–193. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.583>.