

# PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LESTARI ALAM SOLO

Ulya Salma Saputri \*<sup>1</sup>

Asih Handayani <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

\*e-mail: [ulyasalma015@gmail.com](mailto:ulyasalma015@gmail.com)<sup>1</sup>

## Abstrak

*PT Lestari Alam Solo merupakan distributor tunggal biskuit Nissin dan Khong Guan untuk area wilayah Solo Raya. Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah work life balance, employee engagement dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh work life balance, employee engagement dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo. Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan pada karyawan PT Lestari Alam Solo. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lestari Alam Solo sebanyak 43 orang. Sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh atau sensus sejumlah 43 karyawan. Penelitian menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa variabel employee engagement dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo, sedangkan variabel owrl life balance berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo.*

**Kata kunci:** *work life balance, employee engagement, beban kerja, kinerja karyawan*

## Abstract

*PT Lestari Alam Solo is the sole distributor of Nissin and Khong Guan biscuits for the Solo Raya area. The formulation of the problem in this study is whether work life balance, employee engagement and workload have a significant effect on employee performance at PT Lestari Alam Solo. The purpose of this study is to analyze the significance of the influence of work life balance, employee engagement and workload on employee performance at PT Lestari Alam Solo. This study uses a survey method conducted on employees of PT Lestari Alam Solo. Data collection in this study used a questionnaire distributed to respondents. The population in this study were all employees of PT Lestari Alam Solo as many as 43 people. The sample in the study used a saturated sample or census of 43 employees. The study used instrument testing and classical assumption testing. The data analysis technique used in this study used descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that the employee engagement and workload variables have a significant effect on the performance of PT Lestari Alam Solo employees, while the work life balance variable has no significant effect on the performance of PT Lestari Alam Solo employees.*

**Keywords:** *work life balance, employee engagement, workload, employee performance*

## PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berbudaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Menurut Afandi (2021: 3) "Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan". Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Dapat dilihat ketika perusahaan menciptakan suatu kondisi dimana

antara karyawan dan perusahaan tercipta hubungan yang saling membutuhkan atau ada suatu timbal balik (Puspitasari, 2020).

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan yang berkualitas dan kompetitif. Menurut Adhari (2020:77) "Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut". Faktor kinerja tersebut dipengaruhi oleh baik buruknya suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, seperti keterampilan dan pengalaman karyawan sebagai aset bagi kemajuan perusahaan itu sendiri. Perusahaan diharapkan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana peningkatan kinerja karyawan ini juga bermanfaat kepada perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal.

PT Lestari Alam Solo merupakan salah satu distributor dan supplier dari biskuit Khong Guan, Nissin, dan Monde. Produk yang didistribusikan atau dipasarkan, seperti Crispy Crakers, Waffle Nissin, Wafer Nissin, Biskuit Khong Guan, Eggroll, Walens Choco Coes dan produk biskuit lainnya. PT Lestari Alam Solo beralamat di Jl. Adi Sumarmo No. 168, Gedongan, Kecamatan Colomadu, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57173. PT Lestari Alam Solo memasarkan produknya untuk wilayah Karesidenan Solo Raya.

PT Lestari Alam Solo merupakan distributor tunggal dari Nissin di mana memiliki kinerja karyawan yang berkompeten dan berkualitas. Produk-produk yang dipasarkan merupakan produk yang sudah tidak asing lagi ditelinga konsumen karena produknya sering dijumpai di berbagai minimarket dan supermarket, hal tersebut didukung dengan kinerja karyawan yang profesional dalam memasarkan produknya. Perusahaan yang baik diperlukan kinerja yang baik, maka untuk mengetahui kinerja seorang karyawan, setiap tahun diukur kinerjanya dengan indikator penilaian karyawan yang sering disebut penilaian kinerja karyawan. PT Lestari Alam Solo bisa mencapai hasil maksimal dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dari aspek kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada prinsipnya telah ada keseimbangan kerja, komitmen kerja karyawan, dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan pra-survei di PT Lestari Alam Solo bahwa kinerja karyawan belum bisa bekerja secara optimal hal tersebut karena sering terjadi sebuah masalah dalam perusahaan yang tidak kunjung selesai. Masalah rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Berdasarkan persentase penilaian kinerja bahwa PT Lestari Alam Solo masih rendah dan belum optimal.

*Work life balance* (WLB) merupakan kondisi di mana karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. *Work life balance* (WLB) secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga (Lukmiati, Samsudin, dan Jhoansyah, 2020).

Sales juga merupakan divisi yang sering mengalami masalah pada *work life balance*, di mana PT Lestari Alam Solo selalu menuntut para karyawannya untuk mencapai target penjualan. Permintaan yang tinggi untuk mencapai target penjualan, jam kerja yang panjang, serta kebutuhan untuk selalu berada dalam kontak dengan klien membuat *work life balance* menjadi hal yang sulit dicapai. Adanya target penjualan karyawan PT Lestari Alam Solo sering mengalami permasalahan berkaitan dengan waktu jam kerja karena sales sering kali harus bekerja di luar jam kerja normal untuk mengejar target penjualan, menghadiri pertemuan dengan klien, atau melakukan panggilan penjualan sehingga akan berdampak pada kurangnya waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi, yang dapat menyebabkan kelelahan dan stres. PT Lestari Alam Solo sering mengikuti atau sebagai sponsor dalam kegiatan event, seperti kegiatan Perayaan Hari Ulang Tahun instansi, senam bersama, gowes bersama. Kegiatan tersebut biasanya dilaksanakan pada hari libur atau tanggal merah. Hal tersebut yang membuat karyawan harus bekerja di hari libur sehingga waktu yang seharusnya diperuntukkan untuk keluarga digunakan untuk bekerja. Waktu

yang dihabiskan di hari libur dapat mengurangi waktu bersama keluarga dan meningkatkan kelelahan.

Penelitian ini didukung Lukmiati, Samsudin, dan Jhoansyah (2020) dan Kurnia dan Widigdo (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan Puspitasari (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang harus dituntut untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan dan urusan pribadi karyawan juga harus berkomitmen dan harus bersungguh-sungguh antusias dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

*Employee Engagement* merupakan penggambaran bagaimana karyawan dapat memberikan lebih banyak dari apa yang mereka tawarkan, dan sebagai hasilnya karyawan yang terlibat adalah karyawan yang lebih produktif dibandingkan dengan karyawan lainnya (Latifah dan Nasution, 2023). Menurut Robbins (2015:48) "*Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan". Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi, dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terlibat lebih mungkin untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan solusi inovatif karena mereka merasa aman dan dihargai.

Tingkat manajerial, meskipun mereka memiliki tanggung jawab strategis dalam memastikan efisiensi distribusi, tekanan untuk mencapai target operasional seringkali membuat mereka terisolasi dari karyawan di tingkat bawah, menciptakan jurang komunikasi yang semakin memperparah kurangnya rasa keterlibatan seluruh tim. Ketidakselarasan antara harapan karyawan dan manajemen, kurangnya program pengembangan karir yang inklusif, serta minimnya penghargaan terhadap kontribusi setiap individu dari berbagai divisi sering kali menyebabkan tingkat *employee engagement* yang rendah, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas, loyalitas, dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Keterlibatan kerja ini mencakup berbagai macam pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan. Perusahaan memilih karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mendapatkan keterlibatan kerja yang cukup banyak, keterlibatan kerja yang cukup banyak ini memiliki tekanan-tekanan tersendiri yang harus dipenuhi karyawan di dalam perusahaan seperti target penjualan, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Pada kenyataannya di PT Lestari Alam Solo masih sedikit karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang banyak. Keterlibatan kerja ini terkadang menuntut karyawan untuk mencapai target-target tertentu yang ditentukan perusahaan dalam hal ini karyawan mendapatkan tekanan yang tinggi. Hal inilah yang menyebabkan masih banyak karyawan di PT Lestari Alam Solo memiliki kinerja yang rendah.

Permasalahan lainnya yaitu Pekerja gudang sering merasa bahwa pekerjaan mereka dianggap "biasa" dan tidak penting meskipun mereka berada di garis depan operasional. Mereka jarang mendapatkan apresiasi atau penghargaan, sehingga menurunkan motivasi dan membuat mereka merasa tidak terlibat dalam PT Lestari Alam Solo. Pekerjaan fisik yang berat, target harian yang ketat, dan jam kerja panjang sering menyebabkan stres yang tinggi di kalangan pekerja gudang. Kondisi ini diperburuk oleh kurangnya dukungan manajemen terkait kesejahteraan dan kesehatan kerja, membuat mereka semakin tidak terlibat secara emosional. Komunikasi yang buruk antara manajer dan tim gudang/admin. Ada kesenjangan komunikasi antara manajemen dan karyawan lapangan (gudang dan admin). Manajer sering kali fokus pada target operasional dan tidak meluangkan waktu untuk memahami tantangan yang dihadapi oleh karyawan di lapangan, membuat mereka merasa tidak didengar dan diabaikan. Minimnya umpan balik positif Karyawan di berbagai divisi jarang mendapatkan umpan balik positif atau konstruktif dari atasan mereka. Hal ini membuat mereka merasa usaha mereka tidak dihargai, yang berakibat pada penurunan semangat kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Tidak ada program penghargaan yang menyentuh semua level karyawan, rogram penghargaan atau insentif biasanya hanya menyasar posisi manajer atau staf senior, sementara karyawan di level bawah seperti gudang dan admin tidak mendapat pengakuan yang sama. Akibatnya, mereka merasa kurang dihargai dibandingkan rekan-rekan di tingkat yang lebih tinggi.

*Employee engagement* memiliki dampak langsung dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung pertumbuhan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan strategi dan praktik yang efektif untuk meningkatkan *employee engagement* demi kesuksesan bersama. Penelitian ini didukung Cintani dan Noviansyah (2020) dan Thalia, Aliya, Gunarto, dan Helmi (2024) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Latifah dan Nasution (2023) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap stres dan lebih mampu mengelola beban kerja yang berat. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada *engagement* karyawan, namun tingkat *engagement* yang baik dapat membantu karyawan mengatasi beban kerja yang berat dengan lebih efektif. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan sumber daya karyawan dapat meningkatkan *engagement*, sementara beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat berdampak negatif. Menurut Budiasa (2021: 30) "Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan".

Fenomena yang terjadi pada PT Lestari Alam Solo bahwa karyawan memiliki beban kerja yang tinggi. Perusahaan distributor sering kali menghadapi tantangan besar dalam hal beban kerja yang tinggi, terutama di keempat divisi utama, yaitu gudang, marketing admin, dan manajer. Di bagian gudang, pekerja sering kali terbebani dengan volume barang yang masuk dan keluar yang tidak seimbang, ditambah dengan kebutuhan untuk melakukan pengecekan dan pengaturan stok secara terus-menerus, yang sering kali harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Sementara itu, di bagian admin, tekanan kerja meningkat karena tugas administratif yang kompleks, seperti pengolahan data penjualan, pembaruan stok, serta pencatatan transaksi yang harus dilakukan dengan teliti untuk menghindari kesalahan yang bisa berdampak pada seluruh operasi perusahaan. Selain itu, bagian admin juga sering kali harus berkoordinasi dengan gudang dan manajer untuk memastikan arus informasi berjalan lancar, yang dapat menyebabkan beban kerja administratif menjadi lebih berat.

Manajemen beban kerja yang efektif melibatkan distribusi tugas yang adil, penetapan prioritas yang jelas, dan penyediaan dukungan yang memadai. Mengelola beban kerja dengan baik dapat membantu karyawan merasa lebih mampu dan termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini didukung Utari, Widiawati, dan Althalests (2021) dan Utari, Widiawati, dan Althalests (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian Nurjanah dan Soliha (2024) dan Sitompul dan Simamora (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut dan *research gap* hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LESTARI ALAM SOLO".

## METODE

Penelitian ini merupakan metode survei pada karyawan PT Lestari Alam Solo. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh *work life balance*, *employee engagement*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Alasan peneliti memilih objek penelitian di PT Lestari Alam Solo bertujuan untuk memahami apa yang menjadi permasalahan pada kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Sumber datanya yaitu data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lestari Alam Solo yang berjumlah 43 karyawan, maka metode pemilihan sampel ini menggunakan teknik penentuan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yakni wawancara, kuisioner, dan observasi. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila  $\rho$ -value (*probabilitas value/signifikansi*) < 0,05.

**Uji validitas variabel *work life balance* (X1)**

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel *work life balance*

| Item Kuesioner | $\rho$ -value | Kriteria        | Keterangan |
|----------------|---------------|-----------------|------------|
| X1.1           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X1.2           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X1.3           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X1.4           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X1.5           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan X1.1 sampai dengan X1.5 diperoleh  $\rho$ -value = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *work life balance* valid.

**Uji validitas variabel *employe engagement* (X2)**

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel *employe engagement*

| Item Kuesioner | $\rho$ -value | Kriteria        | Keterangan |
|----------------|---------------|-----------------|------------|
| X2.1           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X2.2           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X2.3           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk pernyataan X2.1 sampai dengan X2.3 diperoleh  $\rho$ -value = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *employe engagement* valid.

**Uji validitas variabel beban Kerja (X3)**

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel beban Kerja

| Item Kuesioner | $\rho$ -value | Kriteria        | Keterangan |
|----------------|---------------|-----------------|------------|
| X3.1           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X3.2           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X3.3           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X3.4           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| X3.5           | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa untuk pernyataan X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh  $\rho$ -value = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel beban kerja valid.

**Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan

| Item Kuesioner | $\rho$ -value | Kriteria        | Keterangan |
|----------------|---------------|-----------------|------------|
| Y.1            | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.2            | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.3            | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.4            | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |
| Y.5            | 0,000         | $\alpha = 0,05$ | Valid      |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan untuk pernyataan Y.1 sampai dengan Y.5 diperoleh  $\rho$ -value = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kepuasan kerja valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

| Variabel                            | Cronbach Alpha | Kriteria Uji | Keterangan |
|-------------------------------------|----------------|--------------|------------|
| <i>Work life balance</i> ( $X_1$ )  | 0,876          | 0,60         | Reliable   |
| <i>Employee engagemnt</i> ( $X_2$ ) | 0,674          | 0,60         | Reliable   |
| Beban kerja ( $X_3$ )               | 0,855          | 0,60         | Reliable   |
| Kinerja karyawan                    | 0,794          | 0,60         | Reliable   |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil dari uji reliabilitas diketahui bahwa variabel *work life balanc* ( $X_1$ ) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,876, *employee engagement* ( $X_2$ ) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,674, beban kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,855 dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,794 > 0,60 sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa alat ukur atau kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                            |                         |       |
|---------------------------|----------------------------|-------------------------|-------|
|                           | Variabel                   | Collinearity Statistics |       |
|                           |                            | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | <i>Work life balance</i>   | 0,895                   | 1,117 |
|                           | <i>Employee engagement</i> | 0,579                   | 1,726 |
|                           | Beban kerja                | 0,610                   | 1,640 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil menunjukkan nilai *tolerance work life balance* ( $X_1$ ) = 0,895, *employee engagement* ( $X_2$ ) = 0,579, beban kerja ( $X_3$ ) = 0,610 > 0,10 dan nilai VIF *work life balance* ( $X_1$ ) = 1,117, *employee engagement* ( $X_2$ ) = 1,726 dan beban kerja ( $X_3$ ) = 1,640 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

### Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

| <i>Runs Test</i> |  |
|------------------|--|
|------------------|--|

|                               | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-------------------------------|--------------------------------|
| <i>Test Value<sup>a</sup></i> | -0,07388                       |
| <i>Cases &lt; Test Value</i>  | 21                             |
| <i>Cases &gt;= Test Value</i> | 22                             |
| <i>Total Cases</i>            | 43                             |
| <i>Number of Runs</i>         | 22                             |
| <i>Z</i>                      | 0,000                          |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 1,000                          |

a. Median

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji autokorelasi menunjukkan hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 1,000 > 0,05 sehingga diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

### Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

|       |                            | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |        |       |
|-------|----------------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                            | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |        |       |
| Model |                            | B                               | Std. Error | Beta                      | t      | Sig.  |
| 1     | (Constant)                 | 1,179                           | 1,704      |                           | 0,692  | 0,493 |
|       | <i>Work life balance</i>   | 0,071                           | 0,061      | 0,188                     | 1,168  | 0,250 |
|       | <i>Employee engagement</i> | -0,070                          | 0,095      | -0,146                    | -0,730 | 0,470 |
|       | Beban kerja                | -0,026                          | 0,054      | -0,093                    | -0,477 | 0,636 |

a. Dependent Variable: ABSRES\_1

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan *p-value* variabel *work life balance* ( $X_1$ ) = 0,250, *employee engagement* ( $X_2$ ) = 0,470 dan beban kerja ( $X_3$ ) = 0,636, karena *p-value* > 0,05 maka berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil uji normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas

|  |                                | <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                    |
|--|--------------------------------|---|--------------------|
|  |                                | <i>Unstandardized Residual</i>            |                    |
| <i>N</i>                               |                                |   | 43                 |
| <i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i> | <i>Mean</i>                    |   | 0,0000000          |
|  | <i>Std. Deviation</i>          |   | 1,54219956         |
| <i>Most Extreme Differences</i>        | <i>Absolute</i>                |   | 0,145              |
|  | <i>Positive</i>                |   | 0,145              |
|  | <i>Negative</i>                |   | -0,060             |
| <i>Test Statistic</i>                  |                                |   | 0,145              |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>          |                                |   | 0,024 <sup>c</sup> |
| <i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>     | <i>Sig.</i>                    |   | 0,295 <sup>d</sup> |
|  | <i>99% Confidence Interval</i> | <i>Lower Bound</i>                        | 0,283              |
|  |                                | <i>Upper Bound</i>                        | 0,306              |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa menggunakan *Kolmogorav Smirnov Test* dengan SPSS diperoleh nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* = 0,295 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

**Hasil Analisis Induktif**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)                 | 2,581                       | 3,406      |                           | 0,758 | 0,453 |
|       | <i>Work life balance</i>   | 0,096                       | 0,122      | 0,081                     | 0,789 | 0,435 |
|       | <i>Employee engagement</i> | 0,487                       | 0,191      | 0,326                     | 2,553 | 0,015 |
|       | Beban kerja                | 0,486                       | 0,109      | 0,556                     | 4,468 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 2,581 + 0,096 X_1 + 0,478 X_2 + 0,486 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a = 2,581 (positif) artinya jika  $X_1$  (*work life balance*),  $X_2$  (*employee engagement*) dan  $X_3$  (beban kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.

b1 = 0,096 (pengaruh positif) *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika *work life balance* meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (*employee engagement*) dan  $X_3$  (beban kerja) konstan/tetap

b2 = 0,478 (pengaruh positif) *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika *employee engagement* meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_1$  (*work life balance*) dan  $X_3$  (beban kerja) konstan/tetap.

b3 = 0,486 (pengaruh positif) *Beban kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya : jika beban kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi  $X_1$  (*work life balance*) dan  $X_2$  (*employee engagement*) konstan/tetap.

**Hasil Uji t**

Tabel 11. Hasil Uji t

| Model |                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)                 | 2,581                       | 3,406      |                           | 0,758 | 0,453 |
|       | <i>Work life balance</i>   | 0,096                       | 0,122      | 0,081                     | 0,789 | 0,435 |
|       | <i>Employee engagement</i> | 0,487                       | 0,191      | 0,326                     | 2,553 | 0,015 |
|       | Beban kerja                | 0,486                       | 0,109      | 0,556                     | 4,468 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh  $p\text{-value} = 0,435 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi  $H_1$  yang menyatakan bahwa "*Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo" tidak terbukti kebenarannya.
- 2) Diperoleh  $p\text{-value} = 0,015 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi  $H_2$  yang menyatakan bahwa "*Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo" terbukti kebenarannya.
- 3) Diperoleh  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi  $H_3$  yang menyatakan bahwa "Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo" terbukti kebenarannya.

### Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                  | Regression | 170,852        | 3  | 56,951      | 22,235 | 0,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 99,892         | 39 | 2,561       |        |                    |
|                    | Total      | 270,744        | 42 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, *Work life balance*, *Employee engagement*

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 22,235 dengan  $p\text{-value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel  $X_1$  (*work life balance*),  $X_2$  (*employee engagement*) dan  $X_3$  (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,794 <sup>a</sup> | 0,631    | 0,603             | 1,600                      |

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, *Work life balance*, *Employee engagement*

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R*<sup>2</sup>) untuk model ini adalah sebesar 0,603. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen variabel  $X_1$  (*work life balance*),  $X_2$  (*employee engagement*) dan  $X_3$  (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 60,3 %. Sisanya ( $100\% - 60,3\% = 39,7\%$ ).

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lestari Alam Solo.

### Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT Lestari Alam Solo

- a. PT Lestari Alam Solo hendaknya mendorong karyawan untuk mampu membagi waktu pribadi dan pekerjaan dengan menyediakan pelatihan manajemen waktu, menetapkan batasan yang jelas antara jam kerja dan waktu pribadi, serta memberikan fleksibilitas dalam penjadwalan kerja untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.
  - b. PT Lestari Alam Solo hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aman dan nyaman, memberikan apresiasi terhadap usaha dan hasil kerja diberikan secara konsisten terhadap karyawan, sehingga memacu semangat kerja yang tinggi dan keberlanjutan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - c. PT Lestari Alam Solo hendaknya mempertimbangkan pengaturan waktu kerja di lapangan yang lebih efisien, dengan memberikan jeda yang cukup dan rotasi tugas yang tepat, agar karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan, agar tetap menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.
  - d. PT Lestari Alam Solo hendaknya meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu melalui manajemen waktu yang efektif, disiplin dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan, serta fokus pada penyelesaian tugas tanpa terganggu oleh interupsi, sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai tenggat waktu dengan kualitas yang tetap terjaga.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi, serta dapat meneliti kembali variabel *work life balance* karena pada penelitian ini *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajeen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Adhari, Lendy Zelvian. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Qiara Media. Pasuruan.
- Ankana, Ravel Ezra. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karanganyar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia*. Pena Persada. Banyumas.
- Cintani, dan Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial* 8(1): 29-44
- Kholida, Maisyaro. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.
- Kurnia, Christina, dan Aslam Mei Nur Widigdo. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research* 6(5): 147-152.
- Latifah, Isma, dan Ibnu Haris Nasution. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Worklife Balance, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk). *Manajemen dan Bisins* 2(3): 285-295.
- Lukmiati, Ranti, Acep Samsudin, dan Dicky Jhoansyah. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Produksi PT Muara Tunggal Cibadak -Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara* 3(3): 46-50.
- Nurjanah, Salsa Naharani, dan Euis Soliha. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indofood Kota Semarang. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting* 7(3): 4363-4376.

- Puspitasari, Inas Handayani. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 8(2): 454–463.
- Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sitompul, Silvia Sari, dan Feronika Simamora. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tennery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 2(2): 142–153.
- Thalia, RA Dinda, Sably Aliya, Muji Gunarto, dan Sulaiman Helmi. (2024). The Influence of Human Relations, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Bank. *Journal of Finance and Business Digital* 13(1): 2278–2289.
- Utari, Tri, Tuti Wediawati, dan Fareis Althalets. (2021). The Effect of Stress and Workload on Employee Performance in the Division Maintenance Department PT Indominco Mandiri in Bontang. *Technium social sciences journal* 22(3): 35–44.