

Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan CV Tata Lestari di Lingkungan Desa

Faza Nayla Az Zahra^{1*}, Junaedi²

^{1,2} Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

* fazanaylaaz@gmail.com

Abstrak

Urgensi penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work life balance*, *employee engagement*, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan efektivitas kerja dan keberlanjutan organisasi di lingkungan desa. Penelitian ini menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan *Remunerasi* terhadap Kinerja Karyawan di CV Tata Lestari, Purworejo. Latar belakang penelitian ini adalah perubahan kinerja karyawan yang signifikan, rendahnya kehadiran, ketidakpuasaan terhadap remunerasi dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Remunerasi masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas, melibatkan seluruh 50 karyawan bagian produksi sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner berbasis skala *Likert* dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (3) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Keywords: *Employee Engagement, Kinerja Karyawan, Remunerasi, Work Life Balance*

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis dan pekerjaan yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis dan adaptif. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kompetensi dan pembentukan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah komponen strategis organisasi. MSDM bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja secara optimal.

MSDM tidak hanya berfokus pada hal-hal administratif seperti pengambilan dan penggajian, tetapi juga pada membangun hubungan kerja yang produktif, pengembangan kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja yang sehat. MSDM mencakup semua kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengelola elemen "*people*" dalam organisasi, seperti sistem kompensasi, pelatihan, penilaian kinerja, dan seleksi. MSDM yang berhasil memungkinkan organisasi untuk meningkatkan daya saing, beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan menciptakan budaya kerja yang mendorong kinerja dan loyalitas karyawan (Achieng et al., 2019; Lumbangao et al., 2026).

Daya saing bisnis yang semakin kompetitif saat ini, kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi (Amelia et al., 2026). Laporan terdahulu menyatakan bahwa bisnis yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif cenderung memiliki produktivitas antara 25-30% lebih tinggi daripada pesaingnya. Seperti halnya yang terjadi pada CV Tata Lestari, perusahaan ini menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Data internal menunjukkan bahwa capaian kinerja karyawan tidak konsisten dan sering berada di bawah target yang mengindikasikan adanya masalah. Di tengah persaingan bisnis yang ketat saat ini, manajemen harus sangat memperhatikan kondisi ini untuk menemukan komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan (Azizah et al., 2024).

CV Tata Lestari yang terletak di daerah pedesaan. Perusahaan ini sangat bergantung pada kontribusi dan kinerja terbaik seluruh karyawannya karena perusahaan ini sedang berkembang.

Tabel 1. Data Penjualan CV Tata Lestari 2023-2024

Tahun 2023			Tahun 2024		
Bulan	Target	Tercapai	Bulan	Target	Tercapai
Januari	500 Juta	400 Juta	Januari	500 Juta	450 Juta
Februari	500 Juta	300 Juta	Februari	500 Juta	375 Juta
Maret	500 Juta	400 Juta	Maret	500 Juta	350 Juta
April	500 Juta	300 Juta	April	500 Juta	340 Juta
Mei	500 Juta	325 Juta	Mei	500 Juta	220 Juta
Juni	500 Juta	400 Juta	Juni	500 Juta	300 Juta
Juli	500 Juta	520 Juta	Juli	500 Juta	220 Juta
Agustus	500 Juta	650 Juta	Agustus	500 Juta	230 Juta
September	500 Juta	670 Juta	September	500 Juta	450 Juta
Oktober	500 Juta	800 Juta	Oktober	500 Juta	590 Juta
November	500 Juta	750 Juta	November	500 Juta	700 Juta
Desember	500 Juta	800 Juta	Desember	500 Juta	800 Juta

Berdasarkan data penjualan pada Tabel 1. CV Tata Lestari tahun ini menunjukkan penurunan yang signifikan dalam pencapaian target, perusahaan gagal mencapai target penjualan selama delapan bulan pertama tahun 2024, dengan pencapaian terendah hanya 220 juta pada bulan Mei dan Juli. Kondisi ini menunjukkan masalah dengan kinerja karyawan yang dapat menghalangi perusahaan mencapai tujuan. tingkat kehadiran karyawan CV Tata Lestari selama tahun 2024 berada pada kisaran 56% hingga 68%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih tergolong rendah dibandingkan dengan standar kehadiran kerja pada umumnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan yang dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Maka dilakukan pra-survey terhadap 15 karyawan. Tujuan dari pra-survey ini adalah untuk menemukan faktor-faktor utama yang memengaruhi penurunan kinerja, yang akan digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target penjualan CV Tata Lestari. Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa keadaan tidak ideal. Dari 15 orang yang menjawab, 11 menyatakan bahwa karyawan tidak pernah terlibat dalam pengambilan keputusan dan bahwa mereka merasa pendapat mereka tidak dipertimbangkan. Mayoritas orang mengatakan bahwa pekerjaan sering mengganggu waktu pribadi mereka, 15 orang dari 15 orang menjawab "Tidak" pada pernyataan tersebut. Namun, hanya 7 dari 15 orang yang merasa kompensasi mereka sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut menjelaskan bahwa data menunjukkan adanya perbedaan antara ekspektasi dan realita. Untuk mencapai target produksi dan penjualan, perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang optimal. Namun, tingkat kehadiran yang rendah, ketidakpuasan dengan sistem penghargaan, dan ketidakterlibatan dalam pengambilan keputusan menunjukkan masalah

struktural dan manajemen yang signifikan. Situasi tersebut menunjukkan masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal kompensasi, pemberdayaan, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja. Kesenjangan ini berdampak pada performa individu dan pencapaian target bisnis perusahaan secara keseluruhan.

Banyak penelitian telah dilakukan tentang Kinerja karyawan, tetapi sebagian besar fokusnya hanya pada satu faktor, seperti kepuasan karyawan atau motivasi intrinsik. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu hanya melihat pengaruh Remunerasi terhadap produktivitas di sektor manufaktur (Arianti et al., 2022). Di sisi lain, temuan lainnya lebih fokus pada unsur *Work Life Balance* pada perusahaan jasa (Wakman et al., 2025; Huo et al., 2023; Nabila et al., 2026). Selain itu, banyak penelitian telah dilakukan tentang bagaimana *Work Life Balance*, *Employee Engagement* dan *Remunerasi* mempengaruhi Kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Patria et al., 2025). Tetapi temuan lainnya menemukan tidak adanya pengaruh (Turangan, 2022; Putri et al., 2024). Penelitian lainnya menemukan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Listianingsih et al., 2026). Sementara temuan lain menemukan tidak adanya pengaruh (Azka et al., 2020). Begitu pula dengan variabel Remunerasi, penelitian lainnya menemukan adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Junaedi et al., 2021). Namun, penelitian lainnya menemukan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Bugis et al., 2023).

Berdasarkan hasil penjelasan di atas mengenai fenomena yang didukung oleh hasil pra-survey menunjukkan sebagian besar karyawan menghadapi kesulitan untuk menyeimbangkan pekerjaan mereka, tidak menghabiskan waktu yang cukup dengan keluarga dan diri mereka sendiri, kurangnya keterlibatan kerja, dan kurangnya remunerasi untuk pekerjaan mereka. Hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya *research gap*, terutama dalam hal konteks dan karakteristik perusahaan yang berbeda. Selain itu, tidak banyak penelitian yang secara menyeluruh mengkaji pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Remunerasi secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan seperti CV Tata Lestari yang berada di lingkungan desa atau non-perkotaan. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk menyelesaikan kekurangan literatur dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang komponen yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan desa.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Desa (Studi pada CV Tata Lestari Kabupaten Purworejo)". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, *employee engagement*, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan desa, khususnya pada CV Tata Lestari Kabupaten Purworejo, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Adapun *novelty* (kebaruan) penelitian ini terletak pada pengintegrasian ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi berbasis desa yang masih jarang diteliti, serta penekanan pada karakteristik sosial, budaya, dan ekonomi lokal yang memengaruhi hubungan antara *work life balance*, *employee engagement*, remunerasi, dan kinerja karyawan.

Metode

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2025 dan berlanjut hingga Oktober 2025 atau sampai semua kebutuhan data dan informasi penelitian terpenuhi.

Waktu tersebut digunakan untuk beberapa proses tahapan dalam penelitian. Proses tahapan penelitian dimulai dari pencarian dan pengumpulan data, pengolahan data, penulisan hasil, dan penyampaian laporan secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan pada CV Tata Lestari, sebuah perusahaan yang bergerak dalam produksi dan distribusi hortikultura yang berlokasi di Jalan Area Sawah, Desa Kemiri Lor, Kecamatan Kemiri, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah, Kode Pos 54262.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk melakukan penelitian ini karena tujuan penelitian adalah untuk mengukur dan menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel yang diteliti. Penelitian terdahulu mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah cara untuk menjelaskan pengaruh antar variabel dengan menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2023). Fokus penelitian ini adalah kausalitas, yang berarti menyelidiki hubungan sebab-akibat antar variabel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1), *Employee Engagement* (X2), dan Remunerasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) di CV Tata Lestari.

Skala pengukuran digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial tertentu. Salah satu skala yang sering digunakan adalah skala Likert, yang memberikan nilai pada setiap tingkat jawaban, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, untuk mengukur variabel penelitian secara sistematis dan terukur. Dengan menggunakan skala dikert 5-1 dari sangat setuju-sangat tidak setuju.

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2023). Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki karakteristik yang sama. Individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau apa pun yang akan diteliti dapat termasuk dalam kategori ini. setiap objek penelitian harus dianggap sebagai sampel jika jumlah objek penelitian kurang dari 100. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sample jenuh adalah teknik penentuan sample dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sample penelitian (Sugiyono, 2023). Dengan demikian, seluruh populasi yang berjumlah 50 responden digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei lapangan dengan instrumen kuesioner. Survei lapangan dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung dari responden di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan. Sebagai alat utama dalam pengumpulan data, kuesioner didefinisikan sebagai serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis dan diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2023). Penulis menggunakan platform *Google Form* sebagai sarana untuk membuat kuesioner dalam penelitian ini. Setelah kuesioner dibuat, penulis mengirimkannya kepada responden melalui media digital aplikasi pesan instan WhatsApp. Pengiriman elektronik ini memungkinkan kuesioner didistribusikan dengan cepat dan efektif kepada responden yang tersebar di seluruh lokasi penelitian.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (*census sampling*), yaitu seluruh populasi karyawan CV Tata Lestari yang berjumlah 50 responden dijadikan sampel penelitian, sehingga hasil penelitian diharapkan merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh. Adapun teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan tahapan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, dilanjutkan dengan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan

kuesioner, serta pengujian hipotesis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) guna menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Remunerasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan dan parsial (Hair et al., 2024).

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	KK1	0,948	Valid
	KK2	0,992	Valid
	KK3	0,929	Valid
	KK4	0,926	Valid
	KK5	0,930	Valid
	KK6	0,955	Valid
	KK7	0,914	Valid
	KK8	0,900	Valid
	KK9	0,916	Valid
	KK10	0,960	Valid
	KK11	0,946	Valid
	KK12	0,930	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X1)	WLB1	0,975	Valid
	WLB2	0,980	Valid
	WLB3	0,966	Valid
	WLB4	0,977	Valid
	WLB5	0,974	Valid
	WLB6	0,986	Valid
	WLB7	0,987	Valid
	WLB8	0,979	Valid
<i>Employee Engagement</i> (X2)	EE1	0,982	Valid
	EE2	0,964	Valid
	EE3	0,956	Valid
	EE4	0,976	Valid
	EE5	0,933	Valid
	EE6	0,985	Valid
	EE7	0,978	Valid
	EE8	0,982	Valid
	EE9	0,974	Valid
	EE10	0,974	Valid
	EE11	0,975	Valid
Remunerasi (X3)	R1	0,953	Valid
	R2	0,927	Valid
	R3	0,975	Valid
	R4	0,954	Valid
	R5	0,978	Valid
	R6	0,971	Valid
	R7	0,979	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada Tabel 2. Seluruh indikator pada variabel Kinerja karyawan, *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Remunerasi memiliki nilai *outer loading* > 0,70 sehingga dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dinilai mampu mempresentasikan konstruk yang diukur sehingga layak diterapkan dalam model penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Kinerja Karyawan (Y)	Work Life Balance (X1)	Employee Engagement (X2)	Remunerasi (X3)
KK1	0,948	0,458	0,568	0,545
KK2	0,992	0,581	0,555	0,574
KK3	0,929	0,504	0,498	0,504
KK4	0,926	0,452	0,595	0,498
KK5	0,930	0,597	0,487	0,539
KK6	0,955	0,544	0,532	0,553
KK7	0,914	0,512	0,494	0,504
KK8	0,900	0,513	0,499	0,494
KK9	0,916	0,525	0,491	0,525
KK10	0,960	0,552	0,561	0,524
KK11	0,946	0,586	0,501	0,517
KK12	0,930	0,569	0,537	0,494
WLB1	0,568	0,975	0,158	0,114
WLB2	0,523	0,980	0,078	0,109
WLB3	0,608	0,966	0,134	0,135
WLB4	0,480	0,977	0,054	0,058
WLB5	0,564	0,974	0,124	0,106
WLB6	0,525	0,986	0,099	0,075
WLB7	0,567	0,987	0,110	0,145
WLB8	0,596	0,979	0,131	0,142
EE1	0,598	0,172	0,982	0,027
EE2	0,577	0,162	0,964	0,009
EE3	0,530	0,115	0,956	-0,010
EE4	0,567	0,108	0,976	-0,011
EE5	0,467	0,013	0,933	-0,106
EE6	0,539	0,101	0,985	-0,061
EE7	0,574	0,158	0,978	0,003
EE8	0,570	0,093	0,982	0,001
EE9	0,489	0,059	0,974	-0,098
EE10	0,519	0,091	0,974	-0,049
EE11	0,545	0,129	0,975	-0,037
R1	0,474	0,055	-0,040	0,953
R2	0,488	0,074	-0,064	0,927
R3	0,542	0,073	0,004	0,975
R4	0,606	0,228	0,022	0,954
R5	0,550	0,069	-0,038	0,978
R6	0,497	0,098	-0,074	0,971
R7	0,577	0,149	-0,015	0,979

Berdasarkan Tabel 3, setiap indikator menunjukkan nilai *loading* yang lebih besar pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya, hal ini sesuai dengan kriteria (Ghozali, 2023). Semua indikator pada tabel tersebut dapat dinyatakan memenuhi validitas diskriminan karena dapat membedakan antara konstruk satu dengan konstruk lainnya,

Tabel 4. Hasil Uji AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,879
Work Life Balance	0,957
Employee Engagement	0,943
Remunerasi	0,926

Berdasarkan Tabel 4. hasil mengindikasikan bahwa semua nilai AVE setiap konstruk > 0,50, yaitu Kinerja karyawan (0,879), *Work Life Balance* (0,957), *Employee Engagement*

(0,643), dan Remunerasi (0,926). Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk dapat menjelaskan > 50% varian indikatornya masing-masing, dengan demikian dapat dinyatakan memenuhi validitas konvergen dengan baik.

Tabel 5. Hasil Uji Kriteria Fornell-Larcker

Variabel	Kinerja Karyawan	Work Life Balance	Employee Engagement	Remunerasi
Kinerja Karyawan	0,937		0,562	
Work Life Balance	0,569	0,978	0,115	0,115
Employee Engagement			0,971	
Remunerasi	0,558		-0,028	0,962

Tabel 5. hasil uji kriteria *Fornell-Lacker* diketahui bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk yang terkait. Oleh karena itu, seluruh konstruk dalam model ini dinyatakan memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik yang berarti bahwa setiap variabel laten dapat menjelaskan indikator-indikator secara tepat tanpa adanya tumpang tindih dengan variabel laten lainnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,987	0,988	0,989	Reliabel
Work Life Balance	0,994	0,996	0,994	Reliabel
Employee Engagement	0,994	0,995	0,995	Reliabel
Remunerasi	0,987	0,990	0,989	Reliabel

Berdasarkan tabel 6. reliabilitas konstruk diuji menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (rho_a), dan *Composite Reliability* (rho_c). Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu Kinerja karyawan, *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Remunerasi menunjukkan nilai di atas batas 0,70. Hasil tersebut menandakan bahwa semua konstruk dinyatakan reliabel, artinya indikator yang membentuk setiap variabel mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang terkait.

Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Tabel 7. Hasil Uji R Square

Variabel Endogen	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,841	0,831

Berdasarkan Tabel 7. nilai *R Square* pada variabel endogen kinerja karyawan adalah mencapai 0,841, dengan nilai *R Square adjusted* sebesar 0,831. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel eksogen yang meliputi variabel *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Remunerasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 84,1% sementara 15,9% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai *R Square* yang berada di atas 0,75 menunjukkan kekuatan model yang besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel eksogen dinilai berperan besar dalam menjelaskan Kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji F Square

Variabel	F Square	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	1,232	Besar
<i>Employee Engagement</i> → Kinerja Karyawan	1,705	Besar
Remunerasi → Kinerja Karyawan	1,683	Besar

Berdasarkan Tabel 8. dapat menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 1,232, variabel *Employee Engagement* terhadap Kinerja karyawan memperoleh nilai 1,705, dan variabel Remunerasi memperoleh nilai sebesar 1,683. Nilai *F Square* secara keseluruhan melebihi batas kategori besar (0,35), maka dapat diinterpretasikan bahwa ketiga variabel bebas memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap Kinerja karyawan. Di antara ketiganya, variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai *F Square* tertinggi, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berperan paling besar dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, variabel Remunerasi dan *Work Life Balance* juga tetap memberikan kontribusi besar, meskipun nilainya sedikit lebih rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dapat lebih dioptimalkan dengan memperkuat keterlibatan karyawan, tanpa mengabaikan pentingnya remunerasi yang memadai dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil pengujian Q Square sebesar 0,720, disimpulkan bahwa model memiliki predictive relevance terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai ini > 0 , yang berarti model mampu menjelaskan data dengan *predictive relevance* dengan baik. Oleh karena itu, variabel-variabel dalam model penelitian ini terbukti dapat memberikan kontribusi dalam memprediksi kinerja karyawan secara akurat.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0,449	0,450	0,070	6,432	0,000	Positif Signifikan
<i>Employee Engagement</i> → Kinerja Karyawan	0,525	0,527	0,061	8,657	0,000	Positif Signifikan
Remunerasi → Kinerja Karyawan	0,521	0,525	0,065	7,978	0,000	Positif Signifikan

Berdasarkan Tabel 10. hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan Remunerasi terhadap Kinerja karyawan memperoleh 3 hasil analisis. Berikut ini disajikan penjelasan hasil pengujian hipotesis untuk setiap variabel yang diteliti: 1). *Work Life Balance* signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima; 2). Semakin tinggi *Employee Engagement* dalam pekerjaan akan meningkatkan Kinerja karyawan secara signifikan sehingga hipotesis 2 diterima; 3). Terbukti pemberian memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan oleh nilai t-statistic sebesar 6,432 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000 yang berada dibawah tingkat signifikansi dari 0,05. Nilai original sample sebesar 0,449 juga mengindikasikan hubungan positif dengan kekuatan sedang. Oleh karena itu, *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori MSDM yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, karena karyawan yang mampu mengelola waktu dan energi secara efektif cenderung memiliki stres lebih rendah, kepuasan kerja lebih tinggi, serta motivasi yang lebih kuat untuk mencapai target organisasi, sehingga kinerja individu maupun tim dapat meningkat secara berkelanjutan (Dessler et al., 2022). Penerapan kebijakan kerja yang kondusif, seperti pengaturan waktu kerja yang fleksibel, pembagian beban kerja yang proporsional, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan, pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kinerja karyawan; kondisi ini memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus, minim tekanan, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Kurnia et al., 2021; Syafrina et al., 2025). Dengan demikian, semakin optimal *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan, baik dari segi produktivitas, kualitas hasil kerja, maupun komitmen terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu mendorong produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya; kondisi ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki waktu dan energi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, serta pekerjaan secara proporsional, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta motivasi yang lebih kuat dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. (Istiqomah et al., 2025; Arianti et al., 2022; Badaruddin et al., 2024).

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 8,657 lebih besar dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai original sample sebesar 0,525 juga mengindikasikan hubungan positif dengan kekuatan sedang, yang menegaskan bahwa peningkatan keterlibatan kerja karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori MSDM yang mengindikasikan pentingnya keterlibatan karyawan sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja, karena karyawan yang terlibat secara aktif cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta menunjukkan loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat sinergi tim dan budaya kerja positif yang mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan (Wati et al., 2026; Sandi, 2025). Ketika karyawan merasa dipercaya dan diberi ruang untuk berkontribusi, maka mereka cenderung menunjukkan motivasi, inisiatif, dan dedikasi yang lebih tinggi dalam bekerja; kondisi ini juga mendorong munculnya rasa memiliki (*sense of belonging*) serta keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga karyawan lebih bersedia memberikan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan perusahaan (Tosin et al., 2025). Oleh karena itu, peningkatan *Employee Engagement* dapat menjadi strategi MSDM yang efektif untuk membangun budaya kerja yang partisipatif, kolaboratif, dan produktif, sekaligus mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena keterlibatan yang tinggi membuat karyawan merasa dihargai serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi; kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih proaktif, menunjukkan dedikasi yang tinggi, serta berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas, komitmen organisasi, dan kualitas kinerja secara keseluruhan (Mundhra et al., 2024; Pratiwi et al., 2023; Azizah et al., 2024).

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini menemukan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh data statistika yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 7,978 lebih besar dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,000 jauh di atas batas signifikansi 0,05. Nilai original sample sebesar 0,521 juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan kekuatan sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberian remunerasi yang memadai mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang artinya semakin sesuai kompensasi yang diterima dengan beban kerja dan kontribusi karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat ditunjukkan dalam pekerjaannya; hal ini terjadi karena adanya rasa keadilan dan penghargaan yang dirasakan karyawan sehingga meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target perusahaan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Temuan ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemberian remunerasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta rasa keadilan yang dirasakan karyawan, sehingga pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi; selain itu, sistem remunerasi yang transparan dan berbasis kinerja juga dapat memperkuat disiplin, tanggung jawab, serta loyalitas karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Pombo et al., 2019; Triningsih et al., 2023).

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah diolah, hasil penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, Remunerasi terhadap Kinerja karyawan CV Tata Lestari dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan; 2). *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan; 3). Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen CV Tata Lestari dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan kebijakan *Work Life Balance* yang fleksibel, meningkatkan *Employee Engagement* melalui penghargaan dan partisipasi aktif, serta memberikan remunerasi yang adil dan transparan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain jumlah sampel yang terbatas hanya pada 50 karyawan di satu perusahaan, serta penggunaan metode kuantitatif berbasis kuesioner yang mungkin kurang menangkap faktor-faktor kualitatif lain seperti budaya organisasi dan dinamika interpersonal. Penelitian

selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja, agar hasil analisis yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Achieng, A. M., Susan, W., & Atieno, M. M. (2019). Influence of Employee Competencies Management on Employee Performance in Public Universities in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 11(21). <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-21-13>
- Amelia, S. N., Irawan, R., & Rifandi, Y. A. (2026). Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT. Era Rajawali Visioner. *Journal Social Society*, 6(1), 678–690. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.962>
- Arianti, A. M., Soekemi, W., & Dewi, R. S. (2022). The Effect of Work Life Balance and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement as Intervening Variable (Study on Married Women Employees that Have Children in the Production Section of PT Sukuntex Spinning). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(04), 705–718. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.104041>
- Azizah, A. N., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work-life balance dan job involvement terhadap in-role performance dengan affective commitment sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1994), 720–734. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p720-734>
- Azka, H. F., Wiguna, F. R., & Hernidatiatin, L. T. (2025). The Influence of Company Reputation and Digital Marketing on Purchasing Decisions in the Tokopedia Marketplace by Cirebon City Consumers. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(3), 14075-14089. <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i3.7464>
- Badaruddin, B., Surianto, S., & Fatmasari, F. (2024). Work-Life Balance and Professional Development: Their Impact on Employee Performance. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 409–424. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.986>
- Bugis, M., & Latucosina, Z. (2023). The Effect of Remuneration, Work Environment and Employee Competence on Employee Performance at Pattimura University Ambon. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(5), 711–719. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku2074>
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2022). *Human Resource Management*, 15e. Pearson Education India.
- Ghozali. (2023). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris edisi 2. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer international publishing.

- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Istiqomah, N., Suyono, J., Sari, N., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Work-life balance Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 246–262. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.66>
- Junaedi, S., & Sadikin Rizki. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 10(2), 131–141.
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (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. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.948>
- Listianingsih, F., Indiworo, H. E., & Violinda, Q. (2026). Pengaruh Manajemen Talent Pool, Work Life Balance, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT Nasmoco Tegal. *Journal Social Society*, 6(1), 93–105. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.934>
- Lumbangaol, F. T., Sinaga, A. A. P., & Saragih, H. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Employee Engagement, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako . *Journal Social Society*, 6(1), 381–390. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.987>
- Mundhra, E., & Pramanik, A. (2024). The Impact of Work Engagement on Employee Work Performance: Mediation Role of Work Autonomy. *The International Journal of Indian Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.25215/1201.166>
- Nabila, A., Syardiansah, S., & Zati, M. R. . (2026). Pengaruh Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Panen BHL pada PTPN 1 Pulau Tiga. *Journal Social Society*, 6(1), 162–172. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.95>
- Patria, V., Jamaludin, A., & Fajrin, Y. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Motivation on Academic Performance: Case Study on 2021 Management Students Who Work Part-Time at Universitas Buana Perjuangan Karawang. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 484–492. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.391>
- Pombo, G., & Gomes, J. F. (2019). Employees’ perceptions and the relationship between human resource management and organizational performance: a conceptual view. *Pombo, Gonçalo & Gomes, Jorge (2019). Employees’ perceptions and the relationship between human resource management and organizational performance: a conceptual view. Knowledge and Performance Management*, 3(1), 46–63. [https://doi.org/10.21511/kpm.03\(1\).2019.05](https://doi.org/10.21511/kpm.03(1).2019.05)
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11, 432–444. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>

- Putri, I. N. K., Yuliasri, & Games, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(3), 575–584.
<https://doi.org/10.37034/infec.v6i3.961>
- Sandi, R. (2025). Pengaruh Kolaborasi Tim dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Surya Metalindo Parts. *Journal Social Society*, 5(1), 695–711.
<https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.747>
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R&D.
- Syafrina, N., & Rachmawati, M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor ATR/BPN Kabupaten Bandung. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4), 2030–2044.
<https://doi.org/10.59141/japendi.v6i4.7655>
- Tosin, A., & Blessing, A. (2025). Impact of organizational culture on employee performance. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 11(6), 53–63.
<https://doi.org/10.17010/pijom/2018/v11i6/128442>
- Triningsih, N. N., & Darma, G. S. (2023). Compensation, Worklife Balance, Employee Engagement, and Turnover Intention. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(1), 10–21. <https://doi.org/10.35877/454ri.gems2158>
- Turangan, S. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42339>
- Wakman, O. E., & Dewi, P. M. (2025). Implementasi Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Singosari. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(2), 669–684. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i2.7061>
- Wati, N. P. Y. M., & Lasmi, N. W. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Varash Indonesia Jaya. *Journal Social Society*, 6(1), 322–333.
<https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.1077>