

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *TEAMWORK* DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DI PJK3 DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

**Octavia Nurul Hidayah
Audita Nuvriasari**

1,2 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: audita@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, teamwork, work-life balance terhadap employee engagement pada PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian sebanyak 46 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel metode non probability sampling. Instrumen kuesioner berupa kuesioner yang didistribusikan melalui tatap muka langsung dengan responden. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa : (1) Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta. (2) *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta. (3) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta

Kata kunci: Budaya Organisasi, *Teamwork*, *Work-life Balance*, *Employee Engagement*.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, teamwork, work-life balance on employee engagement at PJK3 in the Special Region of Yogyakarta. The research sample was 46 respondents using the non probability sampling technique. Questionnaire instruments in

the form of questionnaires were distributed through direct face-to-face with respondents. Data analysis tools using multiple linear regression. The results of the study prove that:

- (1) Organizational culture has no significant effect on employee engagement in PJK3 Yogyakarta Special Region.*
- (2) Teamwork has a positive and significant effect on employee engagement at PJK3 Yogyakarta Special Region.*
- (3) Work-life balance has a positive and significant effect on employee engagement at PJK3 Yogyakarta Special Region.*

Keywords: Organizational Culture, Teamwork, Work-life Balance, Employee Engagement.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan jasa pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan pelatihan, konsultasi, sertifikasi terkait aspek keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di berbagai sektor industri. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sesuai dengan peraturan K3. Pertumbuhan perusahaan jasa pelatihan K3 Di Daerah Istimewa Yogyakarta cukup pesat dengan kuantitas sebanyak 25 perusahaan. Kondisi tersebut mendorong timbulnya persaingan bisnis sehingga perusahaan perlu merumuskan strategi kompetitif yang tepat agar dapat mempertahankan dan menarik pengguna jasa tersebut. Upaya tersebut perlu didukung dengan peran SDM sebagai penentu keberhasilan organisasi. Dengan demikian SDM perlu dikelola dengan baik salah satunya ditunjukkan melalui keterikatan karyawan dalam organisasi atau *employee engagement*. *Employee engagement* mencerminkan keterikatan emosional, fisik, dan kognitif individu terhadap organisasi serta pekerjaannya (Taning et al., 2024). Keterikatan karyawan yang kuat akan berdampak positif pada kualitas layanan, loyalitas pelanggan, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. *Employee engagement* dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi (Budiono et al. 2019),

teamwork (Kusumiartono et al. 2022), dan *work-life balance* (Hartanto & Nawangsari, 2024).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai inti, asumsi, pemahaman, dan standar yang dipercaya serta tertanam kebenarannya oleh anggota organisasi, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan (Budiono et al., 2019). Ketika karyawan merasa didukung dan sejalan dengan budaya organisasi, karyawan cenderung lebih terikat secara emosional dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal untuk perusahaan (Wardini & Nawangsari, 2021). Budaya organisasi yang lemah, seperti karyawan dituntut untuk kreatif dan pengambilan risiko yang tinggi tanpa memberikan stabilitas dan dukungan kerja tim, dapat menurunkan tingkat keterlibatan karyawan. Meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar, namun kondisi ini bisa membuat karyawan merasa kurang adanya keterikatan dengan organisasi Delarosa & Winarno (2024).

Keterikatan karyawan dalam organisasi dapat ditentukan pula oleh *teamwork*. *Teamwork* merupakan proses berbagi wawasan mengenai tantangan yang dihadapi dan bersinergi untuk menemukan solusi terbaik secara bersama – sama (Suarsana et al. 2023). *Teamwork* yang terbangun dengan baik dalam organisasi dapat meningkatkan *employee engagement* (Jayashree dkk. 2019). Setiawan et.al (2023) menjelaskan Kekompakan tim sangat mempengaruhi kualitas kerja sama. Jika *teamwork* berjalan dengan baik, keterikatan karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika *teamwork* buruk, keterikatan karyawan akan menurun. Meskipun *teamwork* merupakan elemen penting dalam organisasi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Faktor – faktor lain seperti kepemimpinan yang kurang baik dan tidak adanya penghargaan individu dapat menurunkan tingkat keterikatan karyawan (Simbolon & Nurhayati, 2023). Dengan demikian, kerja sama tim yang baik dan harmonis menjadi faktor kunci dalam menciptakan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi di dalam organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah *work-life balance*. *Work-life balance* yang

menunjukkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kesejahteraan dan keterikatan karyawan (Sukmawati et al., 2024). *Work-life balance* merupakan pengaturan waktu yang jelas antara urusan pekerjaan dengan urusan pribadi guna mencapai kestabilan emosional, psikologi dan kognitif karyawan (Munawar & Suriyanti, 2024). Novilia dkk (2024) menyatakan bahwa karyawan yang merasa jika organisasi memberikan kebijakan waktu yang seimbang antara dan hidup pribadi cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Work – life balance yang kurang optimal dapat menurunkan employee engagement, seperti karyawan tidak memiliki waktu untuk berkembang pada kehidupan pribadinya dan tidak mempunyai waktu bersama keluarga (Hartanto & Nawangsari, 2024).

Penelitian ini ditunjukkan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, teamwork, dan *work-life balance* terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu dasar bagi perumusan strategi pengelolaan SDM khususnya dalam upaya untuk meningkatkan *employee engagement*.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta?, Apakah *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta?, Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta?.

KAJIAN TEORI

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipahami dan diterapkan oleh suatu organisasi, sehingga menjadi ciri khas yang membedakannya dari organisasi lain (Putri & Yusuf, 2022).

Budaya organisasi berperan sebagai kerangka kerja yang membentuk identitas organisasi, mempengaruhi pengambilan keputusan, dan menciptakan kohesi di antara anggotanya.

Penelitian Fanggidae et al. (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang terimplementasi dengan baik mampu meningkatkan *employee engagement*. Indikator budaya organisasi meliputi inovasi, pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, dan orientasi tim.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap *Employee Engagement*

Teamwork adalah kolaborasi antara sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama (Amanda dkk, 2024). *Teamwork* merupakan proses berbagi wawasan mengenai tantangan yang dihadapi dan bersinergi untuk menemukan solusi terbaik secara bersama – sama (Suarsana dkk, 2023). Dengan demikian, setiap anggota tim dapat memanfaatkan kekuatan masing – masing, saling melengkapi, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif dibandingkan jika bekerja secara individu.

Penelitian oleh Tyani et al. (2022) menghasilkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Adapun indikator *teamwork* antara lain kerja sama, interaksi dan saling membantu.

Penelitian oleh Delarosa & Winarno (2024) menyimpulkan *teamwork* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Indikator *teamwork* antara lain tanggungjawab bersama untuk menyelesaikan tugas, dukungan timbal balik, dan keterampilan masing – masing anggota tim.

H2 : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

Work-life balance merupakan elemen penting yang wajib mendapatkan perhatian dalam setiap organisasi atau perusahaan (Marseno & Muafi, 2021). Organisasi dapat mendukung *work-life balance* karyawan dengan memberikan fasilitas seperti pengaturan jam kerja fleksibel, dimana dua karyawan berbagi pekerjaan. Penerapan *work-life balance* yang efektif yang dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al. (2022) menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Indikator *work-life balance* meliputi pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, peningkatan kehidupan pribadi dalam pekerjaan, dan peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi.

H3 : *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang melibatkan analisis data numerik secara statistik. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis dan memahami hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti (Abdullah dkk. 2022). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini tergolong penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian yang berfokus pada menjelaskan hubungan kausal antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Islmail, 2018).

Penelitian terdiri dari 5 perusahaan jasa dan konsultan keselamatan dan kesehatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu PT Ajisaka Nusa Ilmu, PT Katiga Maju Indonesia, PT Safety First Indonesia, PT Artha Safety Indonesia, dan PT Multikrida Jaya Utama. Subjek penelitian dari ke 5 perusahaan tersebut sebanyak 60 karyawan. Kriteria sampel penelitian adalah karyawan yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan dan tidak menjabat sebagai

pimpinan. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 46 karyawan

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara konvensional dengan tata muka langsung dengan responden dan metode online dengan distribusi google formulir melalui via whatsapp. Skala pengukuran item kuesioner menggunakan Skala Likert berjenjang 5 poin.

Indikator penelitian budaya organisasi merujuk dari Simbolon & Nurhayati (2023) yang terdiri dari : inovasi, pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi kepada orang lain, orientasi kepada tim, agresivitas, dan stabilitas. Indikator *teamwork* merujuk pada penelitian Kusumartono dkk, (2022) yang terdiri dari aspek tugas meliputi komunikasi yang baik, koordinasi yang baik dan kontribusi anggota dalam pekerjaan; dan aspek interaksi sosial meliputi dukungan, usaha, dan kekompakan tim. Indikator *work-life balance* merujuk pada penelitian Hartanto & Nawangsari (2024) dan Siregar et al., (2022) yang terdiri dari keseimbangan keterlibatan, keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan, pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, peningkatan kehidupan pribadi dalam pekerjaan, dan peningkatan pekerjaan dalam kehidupan pribadi.

Uji Instrumen Pengumpulan Data

Uji validitas menggunakan teknik untuk menguji adalah Teknik Korelasi Product Moment (Slamet & Wahyuningsih, 2022). Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan menghasilkan estimasi yang akurat, tidak bias, dan konsisten. Uji normalitas ditujukan untuk memastikan bahwa data residual pada model regresi memiliki pola distribusi yang normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S), Uji multikolinearitas bertujuan memastikan variabel bebas tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat agar analisis

regresi akurat dengan melihat dari nilai VIF. Pengujian heteroskedastisitas ditujukan untuk memastikan bahwa varians residual tetap konstan pada berbagai nilai variabel bebas. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual.

Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif yang digunakan mencakup distribusi frekuensi untuk menggambarkan profil responden penelitian serta mean aritmetik $\bar{Y}$. Sementara itu, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dengan uji t, dan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Signifikansi (p)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)				
X1.1	0,703	0,297	0,05	Valid
X1.2	0,511	0,297	0,05	Valid
X1.3	0,631	0,297	0,05	Valid
X1.4	0,766	0,297	0,05	Valid
X1.5	0,659	0,297	0,05	Valid
X1.6	0,749	0,297	0,05	Valid
X1.7	0,787	0,297	0,05	Valid
X1.8	0,737	0,297	0,05	Valid
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Signifikansi (p)	Keterangan
Teamwork (X2)				
X2.1	0,686	0,297	0,05	Valid
X2.2	0,746	0,297	0,05	Valid
X2.3	0,813	0,297	0,05	Valid
X2.4	0,778	0,297	0,05	Valid
X2.5	0,822	0,297	0,05	Valid

X2.6	0,824	0,297	0,05	Valid
<i>Work-Life Balance (X3)</i>				
X3.1	0,653	0,297	0,05	Valid
X3.2	0,640	0,297	0,05	Valid
X3.3	0,714	0,297	0,05	Valid
X3.4	0,670	0,297	0,05	Valid
X3.5	0,725	0,297	0,05	Valid
X3.6	0,719	0,297	0,05	Valid
X3.7	0,589	0,297	0,05	Valid
<i>Employee Engagement (Y)</i>				
Y.1	0,767	0,297	0,05	Valid
Y.2	0,816	0,297	0,05	Valid
Y.3	0,889	0,297	0,05	Valid
Y.4	0,788	0,297	0,05	Valid
Y.5	0,747	0,297	0,05	Valid
Y.6	0,759	0,297	0,05	Valid
Y.7	0,665	0,297	0,05	Valid

(Sumber : data primer yang diolah peneliti)

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha (α)</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,840	0,60	Reliabel
<i>Teamwork</i>	0,870	0,60	Reliabel
<i>Work-life Balance</i>	0,779	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,889	0,60	Reliabel

(Sumber : data primer yang diolah peneliti)

Hasil Analisis Deskriptif Profil Responden

Tabel 3. Profil Responden

No	Kriteria		Jumlah	Prosentase
1	Gender	Laki – laki	19	41,3%
		Perempuan	27	58,7%
	Total		46	100%
2	Tingkat Pendidikan	SMA/SLTA Sederajat	9	19,6%
		D3	5	10,9%
		D4	0	0
		S1	29	63%
		S2	3	6,5%
	Total		46	100%
3	Usia	18 – 25 tahun	22	47,8%
		26 – 32 tahun	19	41,3%
		33 – 39 tahun	5	10,9%
		40 – 46 tahun	0	0
		Lebih dari 46 tahun	0	0
	Total		46	100%
4	Unit Kerja	Staff finance	7	15,2%
		Staff administrasi	7	15,2%
		Staff digital Marketing	4	8,7%
		Staff konten creator	4	8,7%
		Staff customer service	4	8,7%
		Staff operational	18	39,1%
		Staff IT	2	4,3%
	Total		46	100%
5	Lama Masa Kerja	6 bulan s/d 1 tahun	26	56,5%
		2 s/d 3 tahun	9	19,6%
		4 s/d 5 tahun	6	13,0%
		Lebih dari 5 tahun	5	10,9%
	Total		46	100%

(Sumber : data primer diolah peneliti)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Normalitas

Unstandar Residual	Batas	Keterangan
0,200	0,05	Normal

(Sumber : data primer diolah peneliti)

Berdasarkan tabel 2. Uji normalitas dengan menggunakan one-sampel *Kolmogorov-Smirnov* test nilai pada *Excat.Sig. (2-taled)* diperoleh sebesar 0,200 yang artinya lebih > 0,05 sehingga data dalam penelitian ini tersebar secara normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,453	2.206	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Teamwork</i>	0,330	3.026	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Work-life Balance</i>	0,438	2.285	Tidak terjadi multikolinearitas

(Sumber : data primer diolah peneliti)

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Budaya Organisasi	0,132
<i>Teamwork</i>	0,666
<i>Work-life Balance</i>	0,108

(Sumber : data primer diolah peneliti)

Berdasarkan tabel 5. Dalam uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser berdasarkan output diatas dengan nilai signifikansi (Sig) untuk variabel budaya organisasi 0,132, *teamwork* sebesar 0,666, dan *work-life balance* sebesar 0,108. Nilai signifikansi semua variabel

lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis data

Penilaian Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif mengenai penilaian variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 7. Penilaian Variabel Penelitian

No.	Variabel	Nilai Rata - Rata	Kategori
1.	Budaya Organisasi	4,30	Sangat Tinggi
2.	<i>Teamwork</i>	4,30	Sangat Tinggi
3.	<i>Work-life Balance</i>	3,74	Tinggi
4.	<i>Employee Engagement</i>	4,06	Tinggi

(Sumber : data primer diolah)

Analisis Inferensial

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan arah dan pengaruh variabel yang meliputi budaya organisasi, *teamwork*, dan *work-life balance* terhadap *employee engagement*.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.646	3.341		1.391	.172
	Budaya Organisasi	.026	.141	.024	.182	.856
	Teamwork	.395	.186	.327	2.120	.040
	Work-life Balance	.486	.123	.529	3.945	.000

(Sumber : data primer diolah peneliti)

persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 4,646 + 0,024 X_1 + 0,327 X_2 + 0,529 X_3 + e$$

Nilai konstanta (β) sebesar 4,646 dan ditandai sebagai positif. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,024, artinya jika skor penilaian variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka skor penilaian *employee engagement* meningkat sebesar 0,024 satuan. Nilai koefisien regresi variabel *teamwork* sebesar 0,327, artinya jika skor penilaian variabel *teamwork* meningkat sebesar satu satuan maka skor penilaian *teamwork* meningkat sebesar 0,327 satuan. Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* meningkat sebesar satu satuan maka skor penilaian *work-life balance* meningkat sebesar satu satuan maka skor penilaian *work-life balance* meningkat sebesar 0,529 satuan.

2. Uji Hipotesa dengan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, *teamwork*, dan *work-life balance* sebagai parsial terhadap *employee engagement*.

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Signifikansi	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,182	0,856	H _{a1} ditolak
<i>Teamwork</i>	2,120	0,040	H _{a1} diterima
<i>Work-life Balance</i>	3,945	0,000	H _{a1} diterima

(Sumber : data primer diolah peneliti)

Hasil pengujian sebagai berikut :

- a. Pembuktian Hipotesis 1 (H1)
Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 0,182 dan t tabel sebesar 2,019 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,856 > 0,05$. Pengujian tersebut membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya **budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement**.
- b. Pembuktian Hipotesis 2 (H2)
Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 2,120 dan t tabel sebesar 2,019 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Pengujian tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya **teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement**.
- c. Pembuktian Hipotesis 3 (H3)
Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 3.945 dan t tabel sebesar 2,019 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya **work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement**.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai adjusted R^2 digunakan untuk mengukur kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi, *teamwork*, dan *work-life balance* terhadap *employee engagement*. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.647	2.374

a. Predictors : (Constant) X3, X1, X2

(Sumber : data primer diolah peneliti)

Pada tabel 8. hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai adjusted R^2 0,647 artinya variabel budaya organisasi, *teamwork*, dan *work-life balance* memberikan kontribusi pengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya praktik budaya organisasi yang dikembangkan dalam perusahaan tidak berdampak pada tinggi rendahnya tingkat *employee engagement*. Budaya organisasi yang diterapkan tidak berdampak pada tingkat *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan bahwa penghargaan atas kontribusi dan prestasi individu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta ternyata tidak sesuai dengan kebutuhan, harapan, dan nilai – nilai karyawan, sehingga gagal menciptakan rasa keterikatan emosional, komitmen, atau motivasi yang kuat di tempat kerja.

Hal ini penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Delarosa & Winarno (2024) dan Drajat & Maulyan (2020) yang menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *Teamwork* terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik kualitas kerja sama tim, maka semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi. Hal ini ditunjukkan bahwa adanya kerjasama yang baik dalam membantu tim menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memotivasi setiap individu untuk saling

berkontribusi. Hasil analisis deskriptif menjelaskan bahwa secara rata – rata kerjasama tim pada PJK3 dinilai sudah baik. Adapun faktor utama pada kerjasama team yang mendorong peningkatan *employee engagement* adalah karyawan melakukan komunikasi dengan baik dalam perusahaan.

Hal ini penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumiartono dkk (2022) dan Shodeinde dkk (2022) yang menunjukkan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* di PJK3 Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan mendapatkan kesejahteraan keseimbangan antara kerja-hidup yang baik. Hasil analisis deskriptif menjelaskan bahwa secara rata – rata *work-life balance* pada PJK3 dinilai sudah baik. Adapun faktor utama pada *work-life balance* yang mendorong peningkatan *employee engagement* adalah pekerjaan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang juga bermanfaat dalam kehidupan pribadi.

Hal ini penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumiartono dkk (2022) dan Syelvy & Siddiq (2024) yang menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

SIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PJK3 di Daerah Istimewa

Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, bukan merupakan faktor penentu tingkat *employee engagement*.

2. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *teamwork* antar karyawan, maka akan meningkatkan *employee engagement* pada PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta, demikian pula sebaliknya.
3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat *work-life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka akan meningkatkan *employee engagement*, demikian pula sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel budaya organisasi dijelaskan bahwa indikator yang dinilai terendah adalah dorongan karyawan untuk bersikap agresif dalam pengembangan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor sikap agresif karyawan kurang memberikan tingkat keterikatan karyawan. Dengan demikian disarankan bagi perusahaan untuk mengevaluasi nilai – nilai budaya organisasi yang terdapat lebih disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan *employee engagement*. Seperti melalui pelatihan kepemimpinan, pengembangan keterampilan inovatif serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kreativitas.
2. Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel *teamwork* dijelaskan bahwa indikator yang dinilai adalah kontribusi karyawan, peran aktif karyawan, serta menjalankan tugas dengan selaras dan kompak. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor kontribusi karyawan, peran aktif karyawan,

serta menjalankan tugas dengan selarung dan kompak kurang memberikan tingkat keterikatan karyawan. Dengan demikian disarankan bagi PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengembangkan program pelatihan kerja tim yang berfokus pada peningkatan kolaborasi dan koordinasi antara anggota tim. Program ini dapat mencakup kegiatan team building, simulasi kerja kelompok, dan penghargaan terhadap kontribusi individu dalam tim.

3. Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel *work-life balance* dijelaskan bahwa indikator yang dinilai adalah masalah pribadi karyawan sering mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor masalah pribadi karyawan sering mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja kurang memberikan tingkat keterikatan karyawan. Dengan demikian disarankan bagi PJK3 di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menyediakan program dukungan karyawan, seperti konseling psikologis, pelatihan manajemen stress, atau forum diskusi internal yang dapat membantu karyawan mengelola masalah pribadi tanpa mengganggu kinerja mereka di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Dr Karimuddin, S Hi, Misbahul Jannah, M Pd, Ummul Aiman, S Pd, Suryadin Hasda, dkk. 2022. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*.

Amanda, Juliya Septi, Markoni Markoni, dan Fauzan Fauzan. 2024. "Pengaruh Employee Engagement, Teamwork, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri TASPEN: Kantor Cabang Pembantu Manna." *VISA: Journal of Vision and Ideas* 4 (3). <https://doi.org/10.47467/visa.v4i3.4067>.

Budiono, Irfan, Hamidah Hamidah, dan Mahmuddin Yasin. 2019a. "The Effect of Prophetic Leadership,

Organizational Culture on Employee Engagement At Sufism-Based Islamic Boarding School.” *Journal of International Conference Proceedings* 2 (3): 99–106. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.649>.

———. 2019b. “The Effect of Prophetic Leadership, Organizational Culture on Employee Engagement At Sufism-Based Islamic Boarding School.” *Journal of International Conference Proceedings* 2 (3): 99–106. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.649>.

Delarosa, St Via, dan Winarno. 2024. “The Influence of Organizational Culture and Teamwork on Employee Engagement: The Role of Achievement Motivation as Mediation (Study on The Badan Pertanahan Nasional Klaten).” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 8 (02). <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>.

Drajat, Devi Yuniati, dan Feti Fatimah Maulyan. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Employee Engagement PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)” 2 (1).

Fanggidae, Trisno Supriyadi, Dr. William Djani, dan Dr. M.N.B Neolaka, M.Si. 2020. “ANALYSIS OF THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT JASA RAHARJA (COMPANY) EAST NUSA TENGGARA BRANCH.” *International Journal of Economics, Business and Management Research* 02.

Hartanto, Reisha Setyo, dan Lenny Christina Nawangsari. 2024. “THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE.” *International Journal of Education* 4.

Islmail, ed. 2018. *METODOLOGI PENELITIAN*. GUNAWAN ILMU.

Jayashree, Sreenivasan, Malarvizhi, Mohammad Nurul Hassan Reza, dan Shalini Baskiran. 2019. "Examining the Effectiveness of Teamwork in Work Engagement among Gen Y-A Conceptual Framework." *International Journal of Recent Technology and Engineering* 8 (2S9): 254–56. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1057.0982S919>.

Kusumiartono, Nina, Ida Aju Brahmasari, dan I Dewa Ketut Raka Ardiana. 2022. "ANALYSIS OF THE EFFECT KNOWLEDGE SHARING, TEAMWORK ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN BARISTAND INDUSTRI SURABAYA THE MINISTRY OF INDUSTRY'S WORK UNIT." *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science* 1 (7): 779–91. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i7.137>.

Marseno, Waly Andini, dan Muafi Muafi. 2021. "The Effects of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Organizational Commitment Mediated by Work Engagement." *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293) 3 (2): 01–15. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i2.257>.

Munawar, Ma'sum, dan S. Suriyanti. 2024. "The Effect of Organizational Culture, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Non-Commercial Employee Work Engagement." *Golden Ratio of Human Resource Management* 4 (1): 53–66. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i1.452>.

Novilia, Fitri, Noornissa Sarah Ginanjar, Taryana, dan Yayuk Suprihartini. 2024. "The Influence Of Work Life Ballance On Employee Engagement With Work Motivation As A Moderating Variable." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4 (1). <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>.

Putri Ishiqa Ramadhsny dan Yusuf Ningrum Fauziah. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi." *Jurnal Administrasi Publik* 18 (1): 143–54. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>.

Setiawan, Bayu, Indarto Indarto, dan Djoko Santoso. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Team Work, Dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi." *Journal of Economics and Business UBS* 12 (5): 3104–21. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.587>.

SHODEINDE, Adekunle Daniel, Nanfa Danjuma KUSA, Ato Victor ODUMU, dan Eleojo Anna IJEPE. 2022. "Impact of Teamwork on Employee Engagement in Primary and Secondary Schools: The Nigerian Experience." *Fourth Industrial Review* 2 (2): 47–60. <https://doi.org/10.20498/FIR.2022.2.2.47>.

Simbolon, Novendi, dan Mafizatul Nurhayati. 2023. "The Influence of Organizational Culture and Teamwork on Employee Engagement: Role of Achievement Motivation as a Mediation." *International Journal of Management and Business Applied* 2 (2): 69–78. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v2i2.646>.

Siregar, Tumpal Pm, Harmein Nasution, dan Yeni Absah. 2022. "Analysis of the Effect of Work-Life Balance on Employee Engagement Employees PT. XYZ." *International Journal of Research and Review* 9 (7): 327–36. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220737>.

Slamet dan Wahyuningsih. 2022. "VALIDITAS DAN RELIABILITAS TERHADAP INSTRUMEN KEPUASAN KERJA." *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi* 17 (2).

Suarsana, I Putu, Hardjito S Darmojo, dan Arfiani Yulianti. 2023. "PENGARUH LEADERSHIP, KOMPENSASI DAN

TEAMWORK TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT.”
Jurnal Empire 3 (2).

Sukmawati, Dina, Ervin Agung Priambodo, dan Gos Ishak. 2024. “THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT PELAYARAN BAHTERA ADHIGUNA.” *Journal Management and Leadership* 7 (1).

Syelvyy, Sweetthenia, dan Andhika Mochamad Siddiq. 2024. “Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Multi Agro Sarana.” *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis* 5 (3): 622–38.
<https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1962>.

Taning, Ameilia Harum Khaerani, Justine Tanuwijaya, dan Andreas Wahyu Gunawan P. 2024. “The Influence of Motivation, Employee Development and Teamwork on Employee Performance through Employee Engagement in Service Industry Employees.” *Journal La Bisecoman* 5 (3): 365–73.
<https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i3.1174>.

Tyani, Dyah Rizma, Karuniawati Hasanah, dan Arifiansyah Saputra. 2022. “PENGARUH KERJA TIM DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN.”

Wardini, Benari Saras, dan Lenny Christina Nawangsari. 2021. “The Influence of Employer Branding and Organizational Culture on Employee Engagement with Motivation as Mediators on the Millennials Generation at KAP TSFBR.” *European Journal of Business and Management Research* 6 (4): 388–93.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1007>.