

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Karyawan PT. Rudy Jaya Di Sidoarjo, Jawa Timur)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Rizky Nurdiansyah Saragih

202010160311198

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA
(Studi pada Karyawan PT. Rudy Jaya di Sidoarjo, Jawa Timur)**

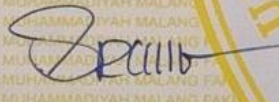
Oleh :


Rizky Nurdiansyah Saragih
202010160311198


Diterima dan disetujui
pada tanggal 19 Oktober 2024


Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Dra. Ratih Juliati, M.Si.


Kenny Roz, S.Kom., M.M.


Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA
(Studi pada Karyawan PT. Rudy Jaya di Sidoarjo, Jawa Timur)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rizky Nurdiansyah Saragih
NIM : 20201016031198
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Dra. Ratih Juliati, M.Si.

Pembimbing II : Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Penguji I : Dr. Marsudi, M.M.

Penguji II : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Rizky Nurdiansyah Saragih
NIM : 2020101603111198
Program Studi : Manajemen
E -mail : rizkydiansyah1928@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini benar – benar asli dan hasil karya sendiri ,baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka. Sesuai denganketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar – besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi akademis, dan saksi – saksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Malang, 19 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan



Rizky Nurdiansyah Saragih

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Karyawan PT. Rudy Jaya Di Sidoarjo, Jawa Timur)**

Rizky Nurdiansyah Saragih¹, Ratih Juliati², Kenny Roz³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: rizkydiansyah1928@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : mendeskripsikan kondisi *worklife balance*, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *employee engagement* dan kinerja karyawan, menganalisis pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dan menganalisis manakah diantara variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rudy Jaya dengan jumlah 82 karyawan menggunakan teknik *total sampling* menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci – *worklife balance*, *kepemimpinan transformasional*, *budaya organisasi*, *employee engagement*, *kinerja karyawan*

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Karyawan PT. Rudy Jaya Di Sidoarjo, Jawa Timur)**

Rizky Nurdiansyah Saragih¹, Ratih Juliati², Kenny Roz³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: rizkydiansyah1928@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to: describe the conditions of work-life balance, transformational leadership, organizational culture, employee engagement and employee performance, analyze the influence of worklife balance on employee performance, analyze the influence of transformational leadership on employee performance, analyze the influence of organizational culture on employee performance, analyze the influence of employee engagement on employee performance and analyze which of the independent variables has a dominant influence on employee performance. The population in this study were employees of PT. Rudy Jaya with a total of 82 employees using a total sampling technique using a questionnaire. The method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that worklife balance has a significant positive effect on employee performance, transformational leadership has a significant positive effect on employee performance, organizational culture has a significant positive effect on employee performance, employee engagement has a significant positive effect on employee performance and worklife balance has a dominant influence on employee performance.

Keywords – *work-life balance, transformational leadership, organizational culture, employee engagement, employee performance*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *worklife balance*, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.”** ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan yang tiada henti akan sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Sebagai ungkapan rasa syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Dr. Ratih Juliati M.SI. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Kenny Roz, S.Kom, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Akhirnya, dengan keterbatasan dan kekurangan saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, Oktober 2024

Rizky Nurdiansyah Saragih



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| LEMBAR ORISINALITAS | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| A. Penelitian Terdahulu..... | 8 |
| B. Landasan Teori | 8 |
| C. Kerangka Pikir..... | 34 |
| D. Hipotesis | 35 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| A. Jenis Penelitian | 37 |
| B. Lokasi Penelitian | 37 |
| C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 37 |
| D. Definisi Opraional Variabel | 38 |
| E. Jenis dan Sumber Data..... | 40 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| G. Alat Pengukuran Data | 41 |

| | |
|---|-----------|
| H. Uji Instrumen..... | 42 |
| I. Uji Asumsi Klasik..... | 42 |
| J. Teknik Analisis Data | 44 |
| K. Uji Hipotesis..... | 46 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 47 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 47 |
| B. Gambaran Karakteristik Responden | 51 |
| C. Deskripsi Jawaban Responden | 55 |
| D. Hasil Uji Instrument | 62 |
| E. Hasil Uji Asumsi Klasik | 63 |
| F. Hasil Analisis Data..... | 67 |
| G. Hasil Uji Hipotesis | 68 |
| H. Pembahasan | 70 |
| BAB V PENUTUP..... | 79 |
| A. Kesimpulan | 79 |
| B. Saran | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA | 82 |
| LAMPIRAN | 85 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1. Data Kinerja Karyawan..... | 4 |
| Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel..... | 38 |
| Tabel 3.2. Skala Likert..... | 41 |
| Tabel 3.3. Rentang Skala..... | 45 |
| Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden..... | 51 |
| Tabel 4.2. Umur Responden..... | 52 |
| Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Karyawan..... | 53 |
| Tabel 4.4. Status Karyawan..... | 53 |
| Tabel 4.5. Status Pegawai Karyawan..... | 54 |
| Tabel 4.6. Masa Bekerja..... | 54 |
| Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Rentang Skala Variabel worklife balance..... | 55 |
| Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Rentang Skala Variabel gaya kepemimpinan.... | 56 |
| Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Rentang Skala Variabel budaya organisasi..... | 58 |
| Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Rentang Skala Variabel employee engagement | 59 |
| Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Rentang Skala Variabel kinerja karyawan..... | 60 |
| Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas..... | 62 |
| Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas..... | 63 |
| Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas..... | 63 |
| Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas..... | 64 |
| Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 64 |
| Tabel 4.17. Hasil Uji Auto Korelasi..... | 65 |
| Tabel 4.18 Hasil uji Linearitas Worklife balance terhadap kinerja karyawan. | 66 |
| Tabel 4.19 Hasil uji Linearitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan..... | 66 |
| Tabel 4.20 Hasil uji Linearitas budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.. | 66 |
| Tabel 4.21 Hasil uji Linearitas <i>employee engagement</i> terhadap kinerja Karyawan..... | 66 |
| Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 67 |
| Tabel 4.23 Rekapitulasi Hasil Uji t..... | 68 |
| Tabel 4.24 Hasil Uji Dominan..... | 69 |

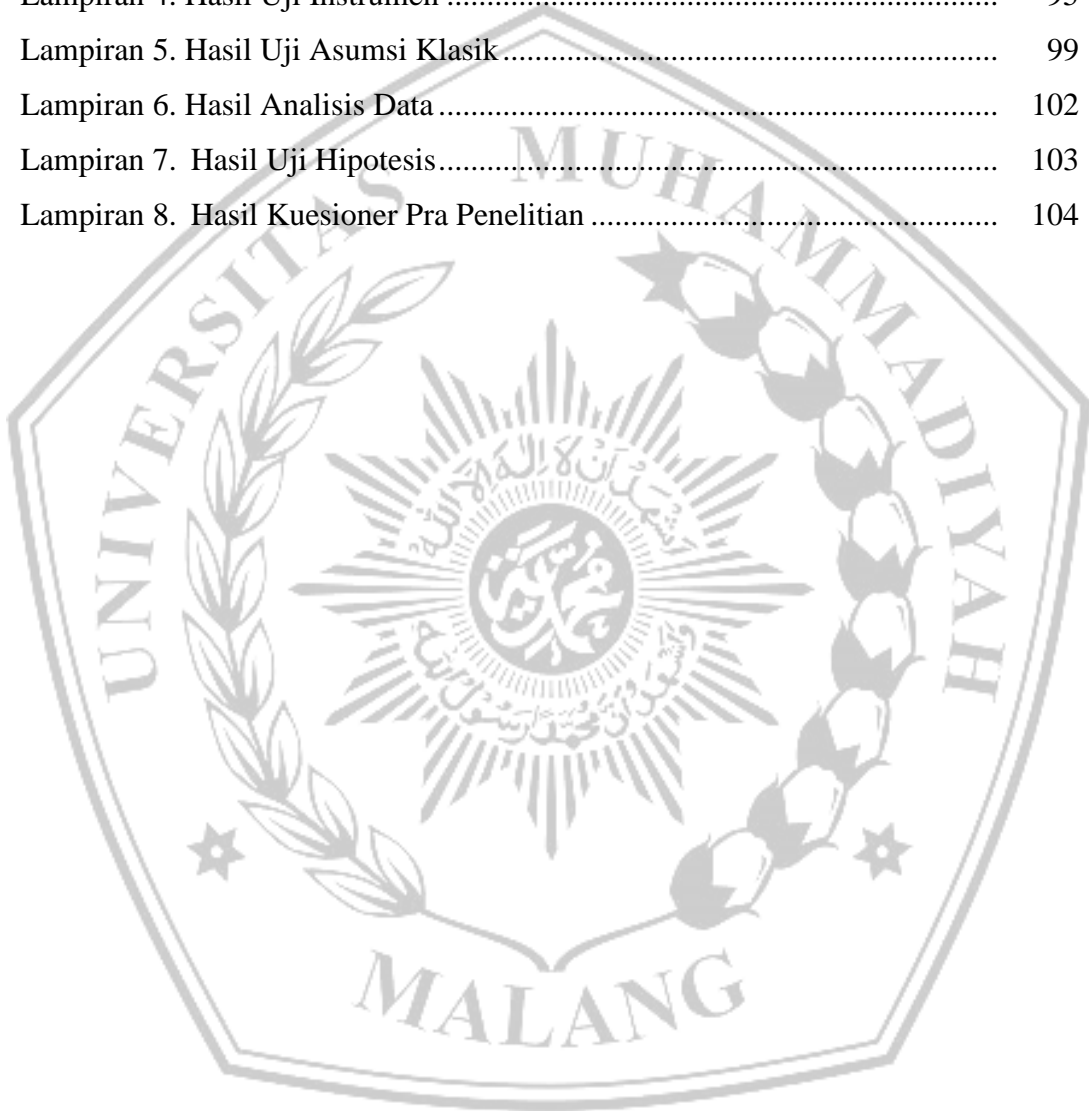
DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 1.1. Struktur Organisasi..... | 48 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi..... | |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Penelitian Terdahulu..... | 85 |
| Lampiran 2. Kuesioner Penelitian..... | 90 |
| Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden..... | 92 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen..... | 95 |
| Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 99 |
| Lampiran 6. Hasil Analisis Data..... | 102 |
| Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis..... | 103 |
| Lampiran 8. Hasil Kuesioner Pra Penelitian..... | 104 |



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Anwar Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Antoncic dan Bostjan Antoncic. (2011). *Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model*. *Industrial Management & Data Systems*, 111(4), 580-607.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange & power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Budi Utomo, 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV Berkat Cipta Karyawan Nusantara Surabaya) ISSN 1829-9857
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, L., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA*, 5(3).
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Jurnal Psikologi*, 2(21), 17-25.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan *Work-Life Balance* Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. *Journal of Empathy*, 7(1), 1–6.
- Hayes, A. F. (2013). *Mediation, moderation, and conditional process analysis. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, 1, 20.
- Husni, E. (2018). Pengaruh Persepsi Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Barbershop 'X' Kota Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(1), 59–68.

- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Lockwood, N.R. (2003). *Work-life balance: Challenges and solutions. Society for Human Resource Management Research Quarterly*, Alexandria, VA.
- McDonald dan Bready. (2013). The case of *Work-life Balance*: Closing the gap between policy and partice.
- Nadeak, F. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance* Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(2), 227-238.
- Nasution, M. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 42-53.
- Paulose. Sudarsan. (2014) *Work-Life Balance: A Conceptual Review*.
- Ramadhani, Malika. 2013, Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Rincy, & Panchanatham. (2010). *Development of a psychometric instrument to measure Work-life balance*. *Continental J. Social Sciences*, 3, 50–58.
- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamurti, A. (2022). Peran *Work-Life Balance* Dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Karawang. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(02), 306-329.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, Manajemen, (2012), Jakarta: Erlangga
- Salim. Syahrums. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung : Cipta Pustaka.
- Saydam, Gouzali. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 6, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Sharmile Bala Murali, et all. 2017. Impact Of Job Stress On Employee Performance. *International Journal Of Accounting & Business Management*. ISSN : 2289- 4519. Volume 5(2):1-21.
- Simamora, H. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tika Vanecia, 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Lembaga Perasyarakatan Kelas II Banda Aceh. Tesis.
- Wilianto, H., Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1), 121–131.
- Winarni, SW., Suci, PR., and Mas, N.. (2020). Pengaruh Emotional Intelligence dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(3). 50.
- Yuniasanti & Setiawan, 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta





Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 10/2/2025

Kode : 2575863521

Nama : Rizky Nurdiansyah Saragih

NIM : 202010160311198

Prodi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Rudy Jaya

Persentase Plagiasi : 22%

Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

