

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *INTENTION TO STAY*
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada PT. Sumber Abadi Bersama)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Mohammad Rofiqi Azkiya'

202010160311018

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *INTENTION TO STAY*
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada PT. Sumber Abadi Bersama)**

Oleh:


Mohammad Rofiqi Azkiya'

202010160311018

Malang, 13 Juni 2024

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I


Aniek Rumijati, Dr., M.M.

Pembimbing II


Rizki Febriani, Dr., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Mohammad Rofiqi Azkiya'**
NIM : **202010160311018**
Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Juni 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. Aniek Rumijati, M.M.**
Pembimbing II : **Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.**
Penguji I : **Dr. Nurul Asfiah, M.M.**
Penguji II : **Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.**

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. **Dr. Idah Zuhroh, M.M.**



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

SKRIPSI

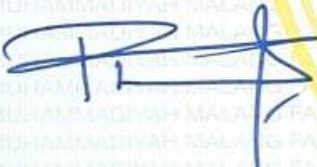
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh :

Mohammad Rofiqi Azkiya'
202010160311018

Diterima dan disetujui
pada tanggal 15 Juni 2024

Pembimbing I,



Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II,



Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Iddah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Mohammad Rofiqi Azkiya'

NIM : 202010160311018

Program Studi : Manajemen

E-mail : rofiqiazkiya@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, seluruhnya atau sebagian, bukan hasil karya orang lain atas nama saya, dan bukan pula hasil dari penjiplakan (*plagiarism*) karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan dalam skripsi ini secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan atau sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang serta dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 13 Juni 2024



Mohammad Rofiqi Azkiya'

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *INTENTION TO STAY*
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada PT. Sumber Abadi Bersama)**

Mohammad Rofiqi Azkiya'

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang

E-mail: rofiqiazkiya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *intention to stay* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 86 sampel responden melalui survei *online* dengan *google form*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rentang skala dan *structural equation model* dengan menggunakan *software smartpls*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*, dan *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan *Intention to Stay*.

***THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON INTENTION TO STAY
WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A MEDIATION VARIABLE***

(Study at PT. Sumber Abadi Bersama)

Mohammad Rofiqi Azkiya'

Department of Management Faculty Economics and Business

Muhammadiyah Malang University

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang

E-mail: rofiqiazkiya@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to describe and determine the influence of work life balance on intention to stay with employee engagement as a mediating variable. This research is quantitative research. This data was obtained from distributing questionnaires to 86 sample respondents via an online survey using Google Form. The sampling technique uses proportional random sampling technique. The data analysis technique used in this research is a range of scales and structure equation models using smart-pls software. The results of the analysis show that work life balance has a significant positive effect on intention to stay, work life balance has a significant positive effect on employee engagement, employee engagement has a significant positive effect on intention to stay, and work life balance has a significant positive effect on intention to stay with employee engagement as mediating variable.

Keywords: *Work Life Balance, Employee Engagement, and Intention to Stay.*

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan hidayahnya yang sangat luar biasa, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Intention To Stay* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (studi pada PT. Sumber Abadi Bersama” dengan tepat waktu. Tujuan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena didalamnya masih terdapat kekurangan-kekurangan. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis baik dalam segi kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar dalam penyusunan karya tulis selanjutnya dapat menjadi lebih baik.

Selama proses penyusunan skripsi, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M. Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, Prof. Dr. Idah Zuhroh M. M.
3. Aniek Rumijati, Dr., M.M. selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Rizki Febriani, Dr., M.M. selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Seluruh staff dosen Universitas Muhammadiyah Malang khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu sehingga dapat membuka wawasan saya dalam mengerjakan skripsi ini.

6. Bapak Yuris Permadi, selaku HRD PT. Sumber Abadi Bersama yang telah meluangkan waktunya serta mengizinkan saya untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini.
7. Kedua orang tua yang sangat saya sayangi serta saya cintai yaitu Bapak Agus Afandi dan Ibu Nurul Jamilah yang telah memberikan dukungan dan doa dengan sepenuh hati. Ucapan terimakasih yang tiada hentinya karena telah memperjuangkan kehidupan saya sehingga saya dapat merasakan duduk dibangku perkuliahan dan dapat menyelesaikan perkuliahan dengan memperoleh gelar Sarjana Manajemen.
8. Muhammad Raditya Maulana selaku adik kandung yang telah memotivasi saya dalam mengerjakan skripsi sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
9. Alif Nur Wahyu, Rian Latiful Aziz, dan Muhammad Nazar Maimun selaku *founder squad academy crypto tirta* yang telah memberi dukungan sepenuhnya berupa dukungan moral serta menjadi tempat keluh kesah saya sehingga dapat memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis serta bagi para pembaca.

Malang, 13 Juni 2024

Penulis,



Mohammad Rofiqi Azkiya'

DAFTAR ISI

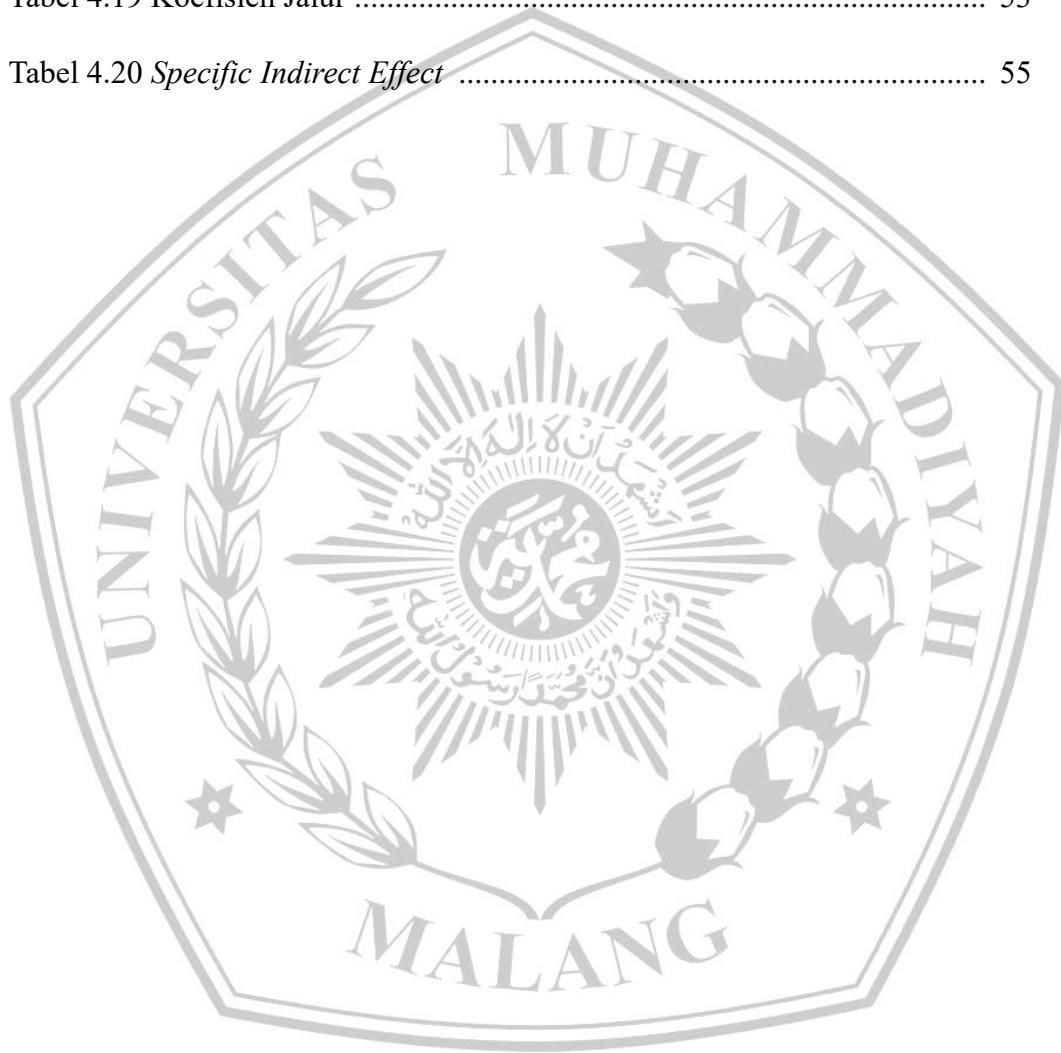
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. <i>Intention to Stay</i>	8
2. <i>Work Life Balance</i>	9
3. <i>Employee Engagement</i>	11
B. Penelitian Terdahulu	13
C. Kerangka Pikir dan Hipotesis	19
D. Definisi Operasional Variabel	22

BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Desain Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	25
C. Populasi dan Sampel	25
D. Pengembangan Instrumen Penelitian	27
E. Jenis dan Sumber Data	30
F. Metode Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Data	36
1. Gambaran Umum Perusahaan	36
2. Karakteristik Responden	40
B. Hasil Penelitian	45
1. Rentang Skala	45
2. PLS-SEM	48
3. Uji Hipotesis	53
C. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Implikasi Penelitian	62
C. Keterbatasan Penelitian	63
D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

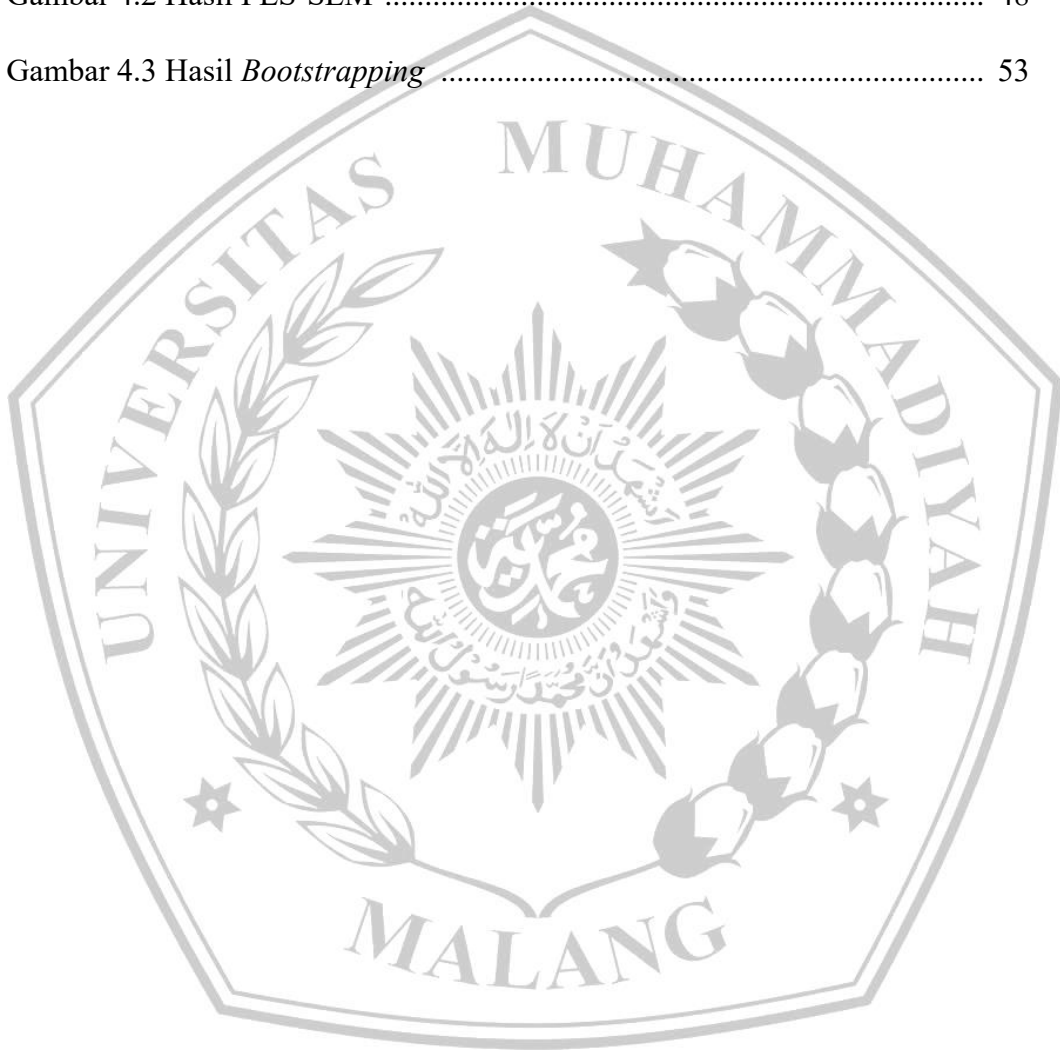
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Per bagian Kerja	27
Tabel 3.2 Indikator dan Item	27
Tabel 3.3 Jawaban Item dan Skor Pertanyaan	30
Tabel 3.4 Rentang Skala	32
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama	37
Tabel 4.2 Jam Kerja PT. Sumber Abadi Bersama	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	42
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	43
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja	43
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Banyak Tanggungan	44
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.11 Rentang Skala Variabel <i>Work Life Balance</i>	46
Tabel 4.12 Rentang Skala Variabel <i>Intention to Stay</i>	47
Tabel 4.13 Rentang Skala Variabel <i>Employee Engagement</i>	47
Tabel 4.14 Nilai <i>Convergent Validity (Loading Factor)</i>	49

Tabel 4.15 Nilai <i>Discriminant Validity</i> (AVE)	50
Tabel 4.16 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	51
Tabel 4.17 Nilai <i>R-Square</i>	51
Tabel 4.18 Nilai <i>Goodness of Fit</i>	52
Tabel 4.19 Koefisien Jalur	53
Tabel 4.20 <i>Specific Indirect Effect</i>	55



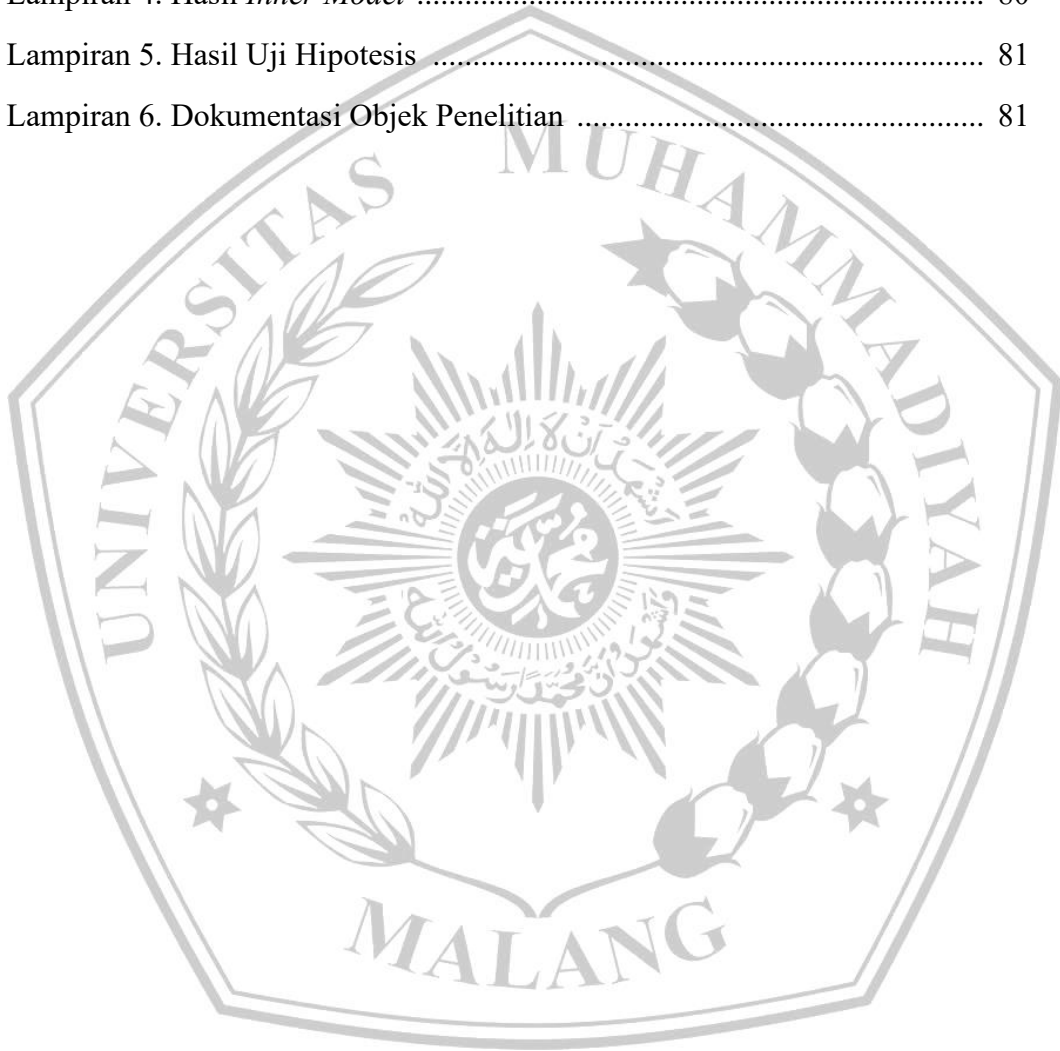
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38
Gambar 4.2 Hasil PLS-SEM	48
Gambar 4.3 Hasil <i>Bootstrapping</i>	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner	69
Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden	75
Lampiran 3. Hasil <i>Outer Model</i>	79
Lampiran 4. Hasil <i>Inner Model</i>	80
Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis	81
Lampiran 6. Dokumentasi Objek Penelitian	81



DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A., Z. (2019). *Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay*. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Achmad, L. I., Noermijati, Rofiaty, & Irawanto, D. W. (2023). *Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers*. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), e0814. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.814>
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). *Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables*. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269.
- Castle, N. G., Engberg, J., Anderson, R., & Men, A. (2007). *Job Satisfaction of Nurse Aides in Nursing Homes: Intent to Leave and Turnover*. *The Gerontologist*, 47(2), 193–204. <https://doi.org/10.1093/geront/47.2.193>
- Chin, & Wynne W. (1998). *Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling*. *MIS Quarterly*, 7–16.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dwiputri, R., Rumijati, A., & Utama, E. K. (2022). *The Effect of Organizational Climate on Intention to Stay with Employee Engagement as Intervening Variable*. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(03), 207–217. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22750>
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. Josey Bass.

- Fernandes, K. K., & Balu, L. (2018). *Impact of Employee Engagement on an Employee's Intention to Stay at Rayoner Hospitality. International Journal of Computer & Mathematical Sciences*, 7(3).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frenki, B. (2013). *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Pekerjaan terhadap Keterikatan Karyawan dan Dampaknya terhadap keinginan karyawan untuk bertahan pada PT.Citra Transpor Nusantara. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Houssein, A. A., Singh, J. S. K., & Arumugam, T. (2020). *Retention of Employees through Career Development, Employee Engagement and Work-life Balance: An Empirical Study among Employees in the Financial Sector in Djibouti, East Africa. Global Business and Management Research: An International Journal*, 12(3), 17–32.
- Johari, J., Yean, T. F., Adnan, Z., Yahya, K. K., & Ahmad, M. N. (2012). *Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter? International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396–416.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). *The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems319>
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2018). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 304, 390–394.

- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). *Explanations for the provision-utilization gap in work-life policy. Women in Management Review, 20(1)*, 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman.
- P. Prasanthi, & Dr. Geevarghese. (2020). *Employees' Intention to Stay: Mediating Role of Work-Life Balance. SCMS Journal of Indian Management, 44–50*.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). *A Causal Model of Turnover for Nurses. Academy of Management Journal, 24(3)*, 543–565. <https://doi.org/10.2307/255574>
- Putra, B. R. (2012). *Pengaruh job stressor terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Jurnal Studi Manajemen Indonesia, 1(2)*, 72–81.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robertson-Smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement: A Review of Current Thinking*. Institute for Employment Studies.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2002). *The Handbook of Work and Health Psychology*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. Educational and Psychological Measurement, 66(4)*, 701–716.
- Schermerhorn, & John R. (2005). *Organizational behavior* (9th ed.). John Wiley & Sons, Incorporated.
- Slovin, M. J. (1960). *Slovin's Formula for Sampling Technique*.
- Sriram, K. V., Drisya, R., & Giridhar, K. (2022). *Does Work Environment & Work-Life Balance Influence Women Employees' Intention to Stay? Studies in*

Business and Economics, 17(2), 239–251. <https://doi.org/10.2478/sbe-2022-0036>

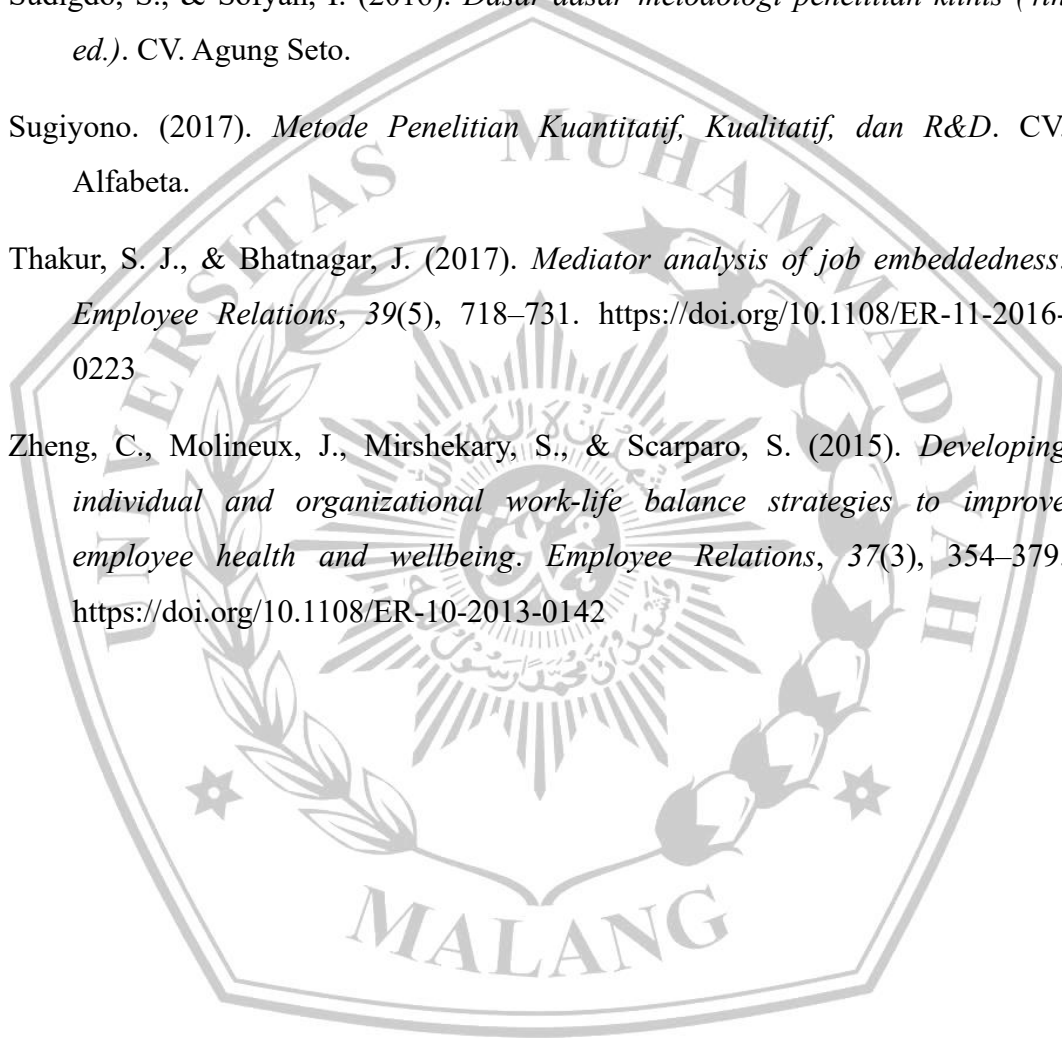
Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). *Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8).

Sudigdo, S., & Sofyan, I. (2016). *Dasar-dasar metodologi penelitian klinis (4th ed.)*. CV. Agung Seto.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Thakur, S. J., & Bhatnagar, J. (2017). *Mediator analysis of job embeddedness*. *Employee Relations*, 39(5), 718–731. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2016-0223>

Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). *Developing individual and organizational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing*. *Employee Relations*, 37(3), 354–379. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>



PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	manajemen.fe.um.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	2%
3	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	2%
4	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	2%
5	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On