

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT.
LATEXINDO TOBA PERKASA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area

OLEH:

Erika Safitri Wibisono

17.860.0372



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/22

HALAMAN JUDUL

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. LATEXINDO TOBA PERKASA

BINJAI

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area

OLEH:

Erika Safitri Wibisono

17.860.0372

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. LATEXINDO TOBA PERKASA
BINJAI**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Erika Safitri Wibisono

178600372

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 16 September 2022

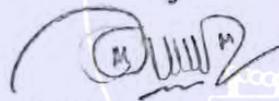
Susunan Dewan Penguji

Ketua



(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Pembimbing



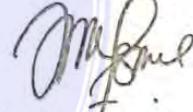
(Merri Hafni, S.Psi, M.Psi. Psikolog)

Sekretaris



(Cut Sarah, S.Psi, M.Psi. Psikolog)

Penguji

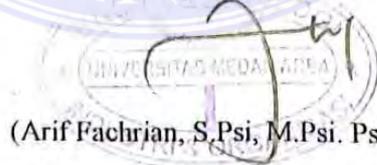


(Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana.

Tanggal, 16 September 2022

Kepala Bagian


UNIVERSITAS MEDAN AREA

(Arif Fachrjan, S.Psi, M.Psi. Psikolog)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
(Hasanudin, Sd., Ph. D)

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erika Safitri Wibisono

NPM : 178600372

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Saya menyatakan bahwa dalam dokumen skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/ lembaga lain, kecuali secara lengkap dalam daftar pustaka.

Saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya peneliti lain dan atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka peneliti bersedia menerima sanksi akademik dan/ sanksi akademik yang berlaku.

Medan, 16 September 2022



Erika Safitri Wibisono

17.860.0372

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erika Safitri Wibisono
NPM : 178600372
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (data base), merawat dan mempublikasi tugas akhir/ skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebaga peneliti/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 16 September 2022

Yang Menyatakan



(Erika Safitri Wibisono)

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah, 286)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam penyusunan karya ilmiah, sehingga saya dapat menyelesaikannya.

Karya Skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orang tua:

Papa : Wahyu Fitriyanto Wibisono

Mama : Erlina Siregar

Terimakasih atas semua cinta dan doa yang telah papa dan mama berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk kedua orang yang paling berharga dalam hidup yang tak lain adalah kedua orang tua saya. Kehidupan ini begitu mudah ketika saya memiliki orang tua yang baik hatinya, kuat dan selalu sabar dalam memahami diri saya. Terima kasih.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya dari kebodohan sampai dengan alam hidup yang penuh dengan pengetahuan, kedamaian, dan kebahagiaan.

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area karya tulis ini berjudul: **“Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritik yang bersifat membangun semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintahan.

Medan, 16 September 2022



Erika Safitri Wibisono

17.860.0372

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan Kesehatan serta semangat sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul dari karya ilmiah ini adalah “**Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai**”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph. D selaku Dekan Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Merri Hafni, S.Psi, M. Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing, segala kesabaran dan kebaikan yang diberikan selama proses membimbing, serta memberikan motivasi dan arahan yang membangun selama penyusunan skripsi,
6. Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi selaku penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
7. Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi. Psikolog selaku sekretaris yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
8. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau saya.

9. PT. Latexindo Toba Perkasa beserta para karyawan yang telah mengizinkan serta membantu peneliti dalam proses pengambilan data untuk skripsi.
10. Seluruh dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan performance terbaik dalam membantu mahasiswa untuk urusan administrasi di Fakultas Universitas Medan Area.
11. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi.
12. Sahabat-sahabat ku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Annisa, Yolandita dan Elisabeth yang telah memberikan motivasi dan bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan curahan hati peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Semua teman-teman stambuk 2017 kelas A4 yang memberikan motivasi dan semangat dari awal perkuliahan sampai dengan selesai studi.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu, peneliti menerima saran dan kritik yang bersifat mendidik dan membangun. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis.

Medan, 16 September 2022



Erika Safitri Wibisono

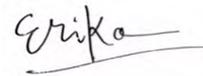
17.860.0372

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Erika Safitri Wibisono
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Medan, 4 Agustus 1999
Alamat : Jalan Gambir Gang Jati 1 Pasar VIII Tembung
Kode Pos : 20371
Nomor Ponsel : 081364180547
Email : erikasafitri33@gmail.com
Pendidikan Formal :

1. SDN 101767 Tembung
2. SMP Cerdas Murni
3. SMA Cerdas Murni

Medan, 16 September 2022



Erika Safitri Wibisono

17.860.0372

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7

BAB II LANDASAN TEORI	8
A. <i>Employee Engagement</i>	8
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	8
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	10
3. Aspek- Aspek <i>Employee Engagement</i>	12
4. Ciri-Ciri <i>Employee Engagement</i>	13
5. Tingkatan <i>Employee Engagement</i>	15
B. <i>Work-Life Balance</i>	17
1. Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	17
2. Faktor-Faktor <i>Work-Life Balance</i>	18
3. Aspek- Aspek <i>Work-Life Balance</i>	20
4. Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	23
5. Manfaat <i>Work-Life Balance</i>	24
C. Hubungan antara <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Employee Enggagement</i>	26
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
A. Tipe Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
1. <i>Employee Engagement</i>	30
2. <i>Work-Life Balance</i>	30
D. Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
1. Populasi.....	30

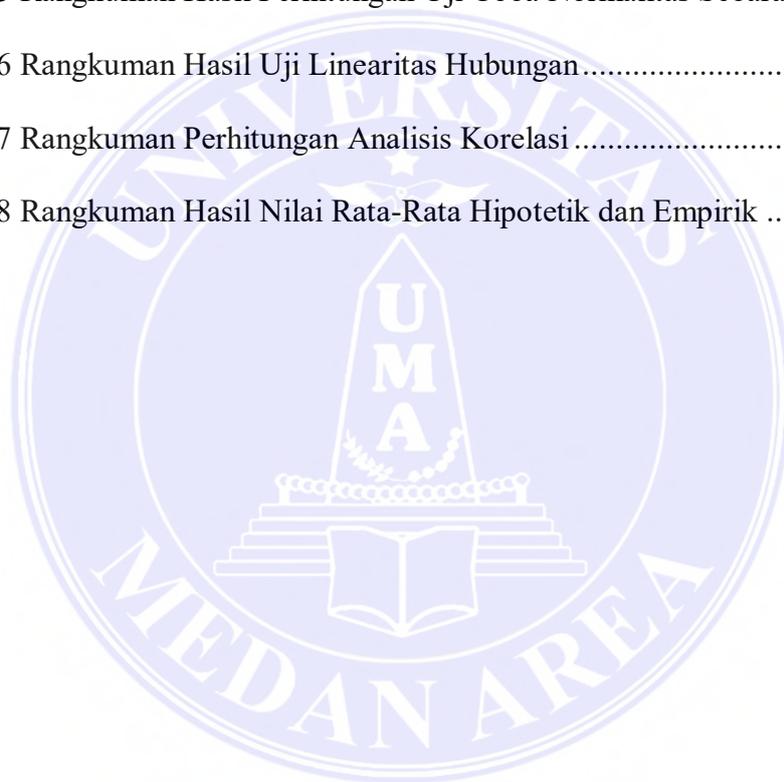
2. Sampel Penelitian	31
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Skala <i>Employee Engagement</i>	32
2. Skala <i>Work-Life Balance</i>	32
F. Validitas dan Reliabilitas.....	33
1. Validitas Alat Ukur.....	33
2. Reliabilitas Alat Ukur	33
G. Metode Analisis Data	33
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Orientasi Kanchah.....	35
B. Persiapan Penelitian	36
1. Persiapan Administrasi	36
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	36
C. Pelaksanaan Penelitian	38
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Employee Engagement</i>	39
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Work-Life Balance</i>	40
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	40
1. Uji Asumsi.....	41
2. Hasil Perhitungan Korelasi r Pearson	43
F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	45
1. Mean Hipotetik.....	45
2. Mean Empirik.....	45

3. Kriteria	45
G. Pembahasan	48
BAB V	52
KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54



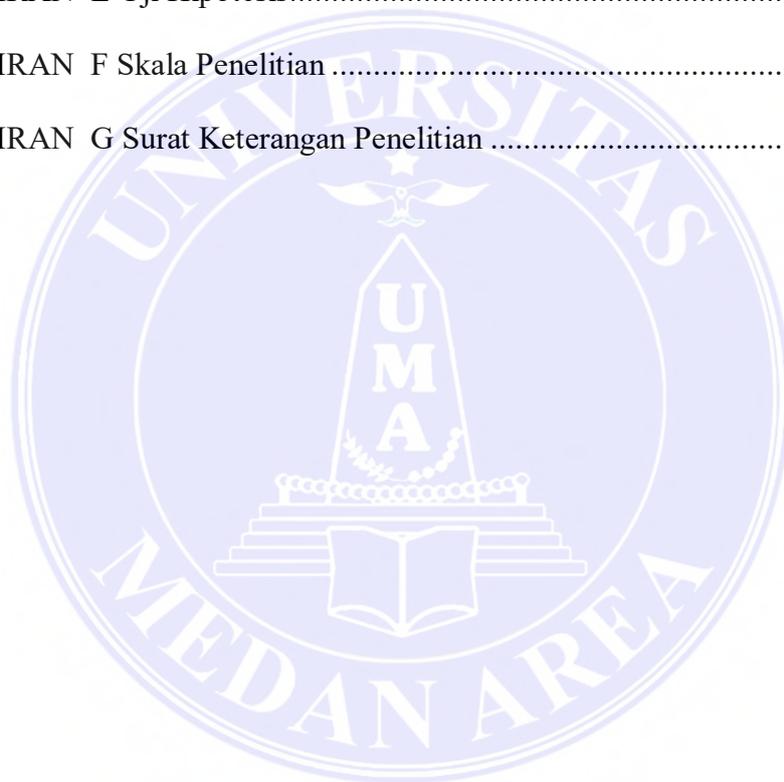
DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Aitem <i>Employee Engagement</i> Sebelum Uji Coba	37
Tabel 2 Distribusi Aitem <i>Work-Life Balance</i> Sebelum Uji Coba	38
Tabel 3 Distribusi Aitem <i>Employee Engagement</i> Setelah Uji Coba	39
Tabel 4 Distribusi Aitem <i>Work-Life Balance</i> Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Coba Normalitas Sebaran	42
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	43
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis Korelasi	44
Tabel 8 Rangkuman Hasil Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik	46



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Data Penelitian.....	56
LAMPIRAN B Uji Validitas dan Reliabilitas	60
LAMPIRAN C Uji Normalitas.....	64
LAMPIRAN D Uji Linearitas	65
LAMPIRAN E Uji Hipotesis.....	67
LAMPIRAN F Skala Penelitian	68
LAMPIRAN G Surat Keterangan Penelitian	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 8. 1 Kurva Normal Variabel <i>Work-Life Balance</i>	47
Gambar 8. 2 Kurva Normal Variabel <i>Employee Engagement</i>	47



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. LATEXINDO TOBA PERKASA BINJAI

Oleh:

Erika Safitri Wibisono

NPM: 178600372

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work life-balance* dengan *employee engagement* pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai berjumlah 232 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala *work-life balance* dan skala *employee engagement* yang diukur dengan menggunakan bentuk skala likert. Teknik analisis data menggunakan teknik Korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan positif antara *work-life balance* dengan *employee engagement* pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,333 atau 33,3 %. Dengan kata lain, hipotesis diterima. *Employee engagement* tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 58,53 < mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 14,040), dan untuk *work-life balance* tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 62,01 < mean hipotetik = 62,5, dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 13,355).

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Employee Engagement*

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN EMPLOYEES PT. LATEXINDO TOBA PERKASA BINJAI

By:

Erika Safitri Wibisono

NPM: 178600372

The study aims to describe the correlation between the work-life balance and the employee engagement on the employees in PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. The population of this study was employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, amounting to 232 people, and the sample in this study amounted to 72 people. The sampling technique used was purposive sampling. The research method used is quantitative methods. Data collection uses a work-life balance scale and employee engagement scale, measured using a likert scale. The data analysis technique that used is the Product Moment Correlation technique. The results of this research show the significance value of the correlation $p = 0,000 < 0,05$, it means there is a positive correlation between the work-life balance and employee engagement on the employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, with a determinant coefficient (r^2) 0,333 or 33,3 %. In the words, the hypothesis is accepted. The employee engagement is classified as moderate leading to low (empirical mean = 58,53 < hypothetical mean = 62,5 where the difference is more than $SD = 14,040$), and for work-life balance is classified as moderate leading to low (empirical mean = 62,01 < hypothetical mean = 62,5 where the difference is more than $SD = 13,655$).

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Engagement*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu hal yang penting bagi suatu organisasi adalah memperhatikan perilaku dari sumber daya manusia, manusia tidak hanya menjadi sumber daya tetapi lebih dari itu yaitu sebagai modal perusahaan. Diantara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini didukung oleh pernyataan Hasibuan (2015), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu dari terwujudnya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, tampak sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Apabila perusahaan tidak mampu memperhatikan SDM, maka akan berdampak pada banyak hal yang pada nantinya akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus menyadari seberapa pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan dan bertahannya sebuah perusahaan. Untuk mempertahankan sebuah perusahaan, diperlukannya keterikatan kerja atau *employee engagement* dalam menjalankan pekerjaannya.

Employee engagement didefinisikan oleh Gallup (2017) sebagai karyawan yang terlibat, antusias dan berkomitmen pada pekerjaan dan tempat kerja mereka. Tujuan dari *employee engagement* adalah peningkatan hasil bisnis, selain tingkat kebahagiaan dan kepuasan karyawan yang juga menjadi lebih tinggi. Karyawan yang *engaged* merasakan ikatan yang lebih kuat dengan visi dan misi organisasi. Mereka membangun hubungan yang lebih kuat dengan pelanggan, membantu perusahaan mereka meningkatkan penjualan dan keuntungan.

Employee engagement dibutuhkan oleh setiap organisasi, baik sektor privat maupun sektor publik, agar setiap karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan dan peran dalam pekerjaan, merasa terikat, serta mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama pelaksanaan pekerjaan. Dengan begitu, perusahaan yang memiliki karyawan yang *engaged* akan mendapatkan berbagai keuntungan. Keuntungan tersebut dapat dilihat melalui teori dari Marciano (dalam Hasanah & Budiani, 2019) yang mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan. Maka dari itu, *employee engagement* sangat penting untuk dimiliki, termasuk di PT. Latexindo Toba Perkasa.

PT. Latexindo Toba Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan yang berbahan latex. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1988 dan berlokasi di Jalan Raya Binjai Km. 11 No. 55, Kabupaten Deli

Serdang, Sumatera Utara. PT. Latexindo Toba Perkasa memiliki 232 karyawan dari divisi produksi. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa para karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa bagian produksi cenderung merasa tertekan karena target yang harus dicapai terlalu berat, dan mendapati adanya lembur yang tiba-tiba dari pihak perusahaan yang mengakibatkan karyawan kelelahan dan sering mengeluh terhadap pekerjaannya. Umumnya karyawan bekerja hanya 8 jam, namun dikarenakan lembur, maka karyawan harus bekerja 9 sampai 12 jam dalam sehari. Perusahaan menuntut dan menekankan pada karyawan untuk bisa mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga membuat karyawan mengalami stress dan merasa ingin mengundurkan diri dari perusahaan.

Terdapat pula beberapa karyawan yang tampak kurang memiliki rasa hormat terhadap atasan yang dikarenakan adanya perlakuan tertentu terhadap beberapa karyawan lainnya, misalnya karyawan yang memiliki hubungan dengan atasan, mendapat promosi tetapi kinerjanya masih buruk. Hal tersebut juga ditambah dengan sikap atasan yang terlihat tidak peduli dengan bawahan yang menyebabkan semangat karyawan menurun karena merasa usahanya tidak dihargai. Selain itu didalam perusahaan juga terdapat beberapa masalah antar karyawan yang disebabkan oleh berbagai hal, termasuk juga karena adanya masalah pribadi yang turut dibawa ke dalam pekerjaan.

Karyawan juga sering menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak mencapai target yang seharusnya di capai, mengobrol berbagai hal diluar pekerjaan, dan ada juga karyawan yang kurang konsentrasi yang mengakibatkan kesalahan dalam

pengambilan sampel bahan yang tidak sesuai dengan SOP sehingga terjadinya ketidaksesuaian antara barang yang diproduksi oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan juga berbohong tentang pekerjaan yang sebenarnya belum selesai.

Adapun alasan peneliti memilih divisi produksi sebagai subjek karena di divisi ini permasalahan tersebut paling banyak ditemui khususnya pada karyawan yang berusia 25-34 tahun dan sudah menikah mengalami ketidakterikatan. Divisi produksi memiliki tiga shift kerja yaitu pagi, sore dan malam. Dengan shift yang ada, memungkinkan karyawan yang sudah menikah mengalami konflik antar mengurus keluarga dan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapati shift malam, maka ketika ia pulang bekerja dipagi hari, ia harus mengerjakan kewajibannya di rumah seperti mengurus pasangan dan anak. Sehingga membuatnya mengalami kelelahan yang mengakibatkan terganggunya kehidupan pribadi maupun pekerjaannya. Oleh karena itu, apabila karyawan baik dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadinya, maka ia akan merasa *engange* dengan pekerjaan yang dijalannya.

Untuk dapat meningkatkan *employee engagement* diperlukan analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan, yang di antaranya adalah terbentuknya *work life balance*. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan *work life balance* untuk meningkatkan *employee engagement*. *Work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan komponen waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Istilah *work-life balance* mengacu pada individu yang menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaan mereka sementara juga menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti keluarga, hobi dan keterlibatan di masyarakat (Smith, 2010). *Work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi) didefinisikan oleh Fisher dan Bulger (2009) sebagai adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya. Fisher mengatakan bahwa *work life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu pertama adalah waktu, kedua adalah perilaku, lalu ketegangan dan energi.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah

Employee engagement merupakan perasaan, pemikiran serta sikap yang positif mengenai pekerjaan yang menyebabkan performa individu dan komitmen semakin besar. *Employee engagement* terjadi ketika karyawan memiliki perasaan yang positif dengan pekerjaannya, bersedia untuk terlibat dan mencurahkan energinya untuk tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan disertai dengan antusiasme. Perusahaan membutuhkan karyawan yang engaged, dikarenakan *employee engagement* memiliki banyak keuntungan bagi perusahaan yaitu, meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, menurunkan turnover karyawan terhadap perusahaan, menambah efisiensi dalam

perusahaan, mengurangi penipuan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi ketidakhadiran karyawan, meminimalkan keluhan karyawan terhadap perusahaan, dan dapat mengurangi kecelakaan kerja dalam perusahaan.

Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan *employee engagement* pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

C. Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai”.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement* pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement* pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

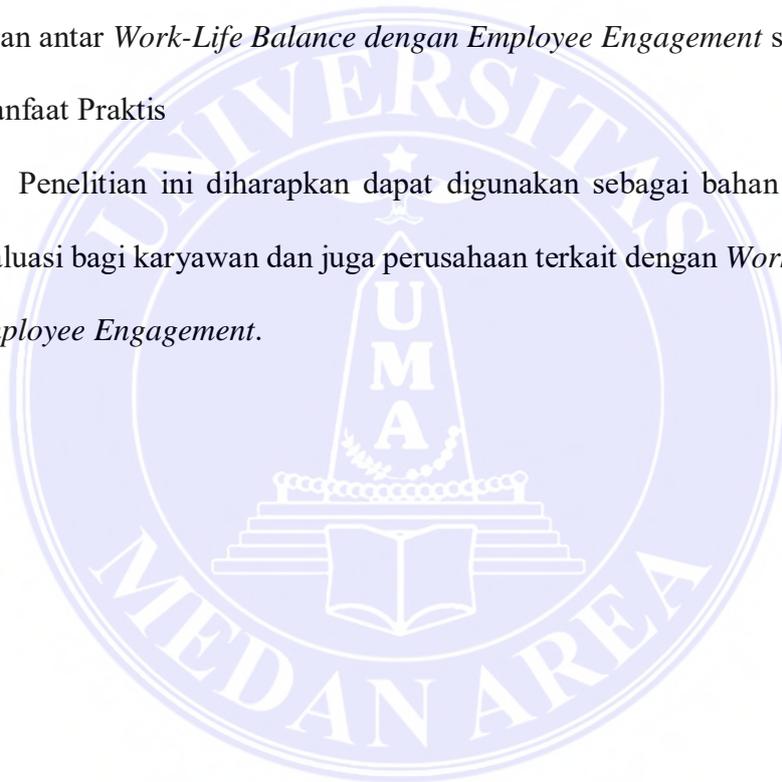
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis khususnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait hubungan antar *Work-Life Balance dengan Employee Engagement* pada karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sumber informasi untuk melakukan penelitian lain dalam melihat hubungan antar *Work-Life Balance dengan Employee Engagement* seseorang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi karyawan dan juga perusahaan terkait dengan *Work-Life Balance dan Employee Engagement*.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement di defenisikan oleh Gallup (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) sebagai karyawan yang terlibat, antusias dan berkomitmen pada pekerjaan dan tempat kerja mereka. Tujuan dari *employee engagement* adalah peningkatan hasil bisnis, selain tingkat kebahagiaan dan kepuasan karyawan yang juga menjadi lebih tinggi. Karyawan yang *engaged* merasakan ikatan yang lebih kuat dengan visi dan misi organisasi. Mereka membangun hubungan yang lebih kuat dengan pelanggan, membantu perusahaan mereka meningkatkan penjualan dan keuntungan.

Menurut Bakker & Leiter, 2010 *employee engagement* adalah keadaan kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, memuaskan, motivasi-afektif yang dapat dilihat sebagai antipode dari *job burnout*. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi memiliki tingkat energi yang baik dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

Sedangkan *employee engagement* menurut White (dalam Muliawan et al., 2017) di definisikan sebagai komitmen karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins

dan Judge (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) *employee engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

Ramos (dalam Ramadhan & Sahrah, 2021) mengatakan bahwa karyawan dengan usia dewasa cenderung lebih berpengalaman, tangguh dan terikat dengan organisasinya, sedangkan karyawan usia lebih muda cenderung memiliki keterikatan dengan organisasinya lebih rendah karena kurang mengembangkan dirinya serta kurang dorongan dari dalam dirinya dan lingkungan kerjanya. Faktor usia menjadi kontribusi seorang karyawan untuk dapat terikat dengan organisasinya. Usia 18-24 tahun merupakan usia untuk milenial muda dan 25-34 merupakan usia untuk milenial dewasa, perbedaan usia milenial muda dan milenial dewasa ini memiliki keterikatan dengan organisasi yang berbeda-beda. Usia milenial dewasa cenderung lebih dapat mengelola dirinya bahkan memunculkan motivasi dalam dirinya untuk terus dapat bekecimpung dengan pekerjaannya sedangkan dengan milenial muda cenderung lebih sulit untuk beradaptasi dan kesulitan untuk menumbuhkan motivasi dari dalam dirinya sehingga akan mengakibatkan tingkat *employee engagement* yang berbeda.

Grossbard-Schetman dan Izraeli (dalam Amin et al., 2017) mengatakan bahwa pasangan dapat memberikan kontribusi pada keberhasilan pasangannya melalui dukungan secara langsung dan tidak langsung. Bantuan langsung dapat diberikan melalui banyak hal atau pengetahuan untuk membantu pekerjaan, sedangkan bantuan tidak langsung dapat terwujud melalui dukungan moral untuk menghadapi hambatan di tempat kerja. Dukungan fisik dan moral, empati, perhatian

dan cinta dari pasangan dapat membuat individu merasa lebih termotivasi dan lebih puas terhadap prestasinya, Bahagia, mampu melakukan pekerjaan dan kegiatan keluarga secara efektif, dan akhirnya dapat meningkatkan *employee engagement* yang berimbas pada peningkatan karir individu.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, bersedia untuk terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Bedarkar & Pandita (2014) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *employee engagement*, yakni:

1) *Leadership*

Kepemimpinan adalah sebuah keterikatan dari kunci utama yang harus dibangun sebelum adanya keterlibatan. Riset tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan tertentu memiliki hubungan yang jelas dengan kontruksi keterlibatan seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta perilaku proaktif dan perilaku keanggotaan organisasi. kepercayaan terhadap pemimpin, dukungan dari pemimpin, dan terciptanya lingkungan yang bebas dari tindakan menyalahkan dianggap sebagai komponen dari keamanan psikologis, suatu kondisi yang diusulkan oleh Kahn, yang mengarah pada *employee engagement*.

2) *Communication*

Komunikasi memainkan peran penting dalam memastikan *employee engagement*. Macleoad and Clarke menekankan bahwa karyawan membutuhkan komunikasi yang jelas dari atasan untuk menghubungkan peran mereka dengan visi kepemimpinan. Lebih jauh, mereka mengidentifikasi komunikasi yang buruk sebagai penghalang untuk keterlibatan. Keterlibatan dipengaruhi oleh komunikasi internal. Oleh karena itu, komunikasi internal sangat penting untuk memastikan *employee engagement*.

3) *Work-Life Balance*

Work-life balance muncul sebagai pendorong penting *employee engagement*. *Work-life balance* dalam arti luas didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan atau kesesuaian antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Kemampuan karyawan untuk menemukan waktu untuk pekerjaan dan dan keluarganya merupakan faktor penting bagi keberhasilan kinerjanya di tempat kerja.

Menurut Mohd, Shah & Zailan (2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee enegement*, yakni sebagai berikut:

1) *Rewards*

Rewards adalah bentuk penguat yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi yang baik, yang bisa dalam bentuk penghargaan ataupun bonus. *Rewards* dan kompensasi menjadi faktor yang penting untuk mempengaruhi *employee engagement* yang mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan lebih fokus.

2) Lingkungan Kerja

Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *employee engagement*. Lingkungan kerja berperan penting mengingat orang-orang ingin bekerja di lingkungan yang aman. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat keterlibatan untuk setiap karyawan di suatu perusahaan.

3) *Work-Life Balance*

Karyawan dan perusahaan harus dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan di luar kerja mereka. Praktik *work-life balance* adalah upaya perusahaan yang diciptakan untuk meminimalisir konflik kehidupan kerja bagi karyawan. Hal ini juga memungkinkan karyawan menjadi lebih efisien dan efektif dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu terdiri dari: *leadership*, *communication* dan *work-life balance*.

3. Aspek- Aspek *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Febriansyah & Ginting, 2020) terdapat tiga aspek yang membangun dimensi *employee engagement*, yaitu:

1) *Vigor*

Vigor atau semangat diartikan sebagai tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan seseorang untuk

menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan kegigihan bahkan dalam menghadapi kesulitan di dalam pekerjaannya.

2) *Dedication*

Dedication diartikan keterlibatan kuat yang ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga serta inspirasi.

3) *Absorption*

Absorption diartikan sebagai keadaan totalitas karyawan sehingga sulit memisahkan karyawan dari pekerjaannya yang ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap tugas pekerjaan.

Sementara menurut Development Dimensions International (DDI) (dalam Bakker & Leiter, 2010), terdapat 3 aspek dalam employee engagement:

- 1) *Cognitive*: memiliki keyakinan, mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) *Affektive*: mempunyai rasa kepemilikan, kebanggaan, dan kelekatan terhadap organisasi tempat ia bekerja.
- 3) *Behavioral*: berkeinginan untuk melangkah jauh Bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *employee engagement* terdiri dari *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*.

4. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Menurut Hewwit (dalam Febriansyah & Ginting, 2020), karyawan atau pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri 3S (*Say, Stay, Strive*), yaitu sebagai berikut:

1) *Say* (Mengatakan)

Anggota yang terikat dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan perilaku seperti berbicara positif ketika mereka berbicara tentang organisasi kepada karyawan lain atau rekan kerja dan pelanggan.

2) *Stay* (Menetap)

Mereka memiliki rasa memiliki dan keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi.

3) *Strive* (Berusaha)

Karyawan memiliki motivasi dan menggunakan upaya mereka untuk mencapai tujuan mereka dan membuat kesuksesan bagi organisasi serta akan memberikan usaha ekstra untuk mencapai hasil.

Karyawan yang memiliki *employee engagement* terhadap organisasi atau perusahaan memiliki beberapa karakteristik tertentu. Federman (dalam Febriansyah & Ginting, 2020) mengemukakan, karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi dapat dicirikan sebagai berikut:

- 1) Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- 2) Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri.
- 3) Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- 4) Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Berdasarkan uraian pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *employee engagement* terdiri dari: *say* (mengatakan), *stay* (menetap) dan *strive* (berusaha).

5. **Tingkatan *Employee Engagement***

Menurut Gallup (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) terdapat tiga tingkatan engagement pada karyawan, yaitu:

- 1) *Engaged*. Karyawan yang engaged (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.
- 2) *Not Engaged*. Karyawan dalam tipe ini cenderung focus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi Ketika bekerja.
- 3) *Actively Disengaged*. Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak Bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada,

Menurut White (dalam Muliawan et al., 2017), terdapat lima tingkatan engagement pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Yang Terikat (*The Engaged*)

Karyawan yang berada di posisi terikat ini merupakan karyawan yang sepenuhnya terikat, yaitu tingkat kontribusinya tinggi, juga tingkat kepuasaannya tinggi.

2) Hampir Terikat (*Almost Engaged*)

Karyawan ini merupakan karyawan yang perannya cukup kritikal. Mereka mungkin tidak selalu konsisten, tapi mereka tahu apa yang harus mereka kerjakan.

3) Pebulanmadu dan Hamster (*Honeymooners and Hamster*)

Karyawan pebulanmadu seringkali benar-benar suka berada di organisasi tersebut, tapi tipe karyawan ini bermalas-malasan. Lain halnya dengan karyawan tipe hamster, dimana karyawan ini mungkin saja bekerja keras, tapi layaknya seperti hamster yang berlari diatas roda.

4) Si Jatuh dan Terbakar (*Crash and Burners*)

Tipe karyawan yang berkontribusi dan bekerja sangat keras untuk organisasinya, tapi sering kali tipe karyawan ini tidak menningmati pekerjaannya.

5) Yang Tidak Terikat (*The Disengaged*)

Karyawan tipe ini sama sekali tidak mau tau dengan organisasinya, dan tidak jelas apa yang dia butuhkan dalam bekerja ini. Jelas sekali bahwa kontribusinya rendah dan tingkat kepuasannya pun rendah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkatan *employee engagement* terdiri dari: *Engaged, Not Engaged, Actively Disengaged*.

B. Work-Life Balance

1. Pengertian Work-Life Balance

Menurut (Fisher dan Bulger, 2009) *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi) adalah adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya. Fisher mengatakan bahwa *work life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu pertama adalah waktu, kedua adalah perilaku, lalu ketegangan dan energi. Istilah *work-life balance* mengacu pada individu yang menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaan mereka sementara juga menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti keluarga, hobi dan keterlibatan di masyarakat (Smith, 2010).

Menurut Lockwood (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) *work-life balance* adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah dapat menjalankan dan dapat mengelola kewajiban sebagai seorang karyawan yaitu bekerja dan bertanggung jawab terhadap kehidupan dirinya serta keluarga. Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan

pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat menciptakan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Menurut Clark (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) *work-life balance* didefinisikan sebagai persepsi karyawan bahwa beberapa bagian dalam kehidupan pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan dipelihara dan diintegrasikan dengan menimbulkan konflik peran. Hal ini sejalan dengan pendapat (Delecta, 2011) mengenai *work-life balance* yang diartikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi yang menunjukkan bahwa individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan sehingga tidak ada konflik yang muncul diantara keduanya.

2. Faktor-Faktor *Work-Life Balance*

Menurut Cain (dalam Idulfilastri, 2018) ada beberapa faktor yang berdampak pada *work-life balance*, yaitu:

1) *Individual Factor*

Faktor individu mencakup karakteristik demografi dan partisipan (termasuk status *parenthood*).

2) *Psychological Factor*

Faktor psikologi mencakup karakteristik kepribadian.

3) *Organizational Factor*

Faktor organisasi mencakup keterikatan kerja karyawan dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Poulouse dan Sudarsan (dalam Pratiwi & Silvianita, 2020) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi work life balance, yaitu:

a. Faktor Individu

- 1) Kepribadian: *conscientiousness openness to experience, agreeableness, neuroticism, extraversion.*
- 2) Kesejahteraan: dipengaruhi dua komponen yaitu *cognitive component (life satisfaction)* dan *affective component (emotional well being)*
- 3) *Emotional Intelligence (EI)*: kemampuan adaptasi seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, mengatur emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain.

b. Faktor Organisasi

- 1) Pengaturan Kerja: mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan, dan memotivasi pegawai.
- 2) Dukungan Organisasi: dukungan formal bisa berupa tersedianya *work family policie/ benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.
- 3) Stres Kerja: persepsi individu mengenai lingkungan kerja.

- 4) Peran: *role overload*, konflik peran, dan ketidak jelasan peran.
- 5) Teknologi: membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

c. Faktor Lingkungan

- 1) Pengaturan Perawatan Anak: jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
- 2) Dukungan Keluarga: orang tua, keluarga, dan pasangan.
- 3) Faktor Lingkungan Sosial Lainnya: seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.

d. Faktor Lainnya

Termasuk umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor *work-life balance* terdiri dari *Individual Factor*, *Psychological Factor* dan *Organizational Factor*.

3. Aspek- Aspek *Work-Life Balance*

Aspek-aspek untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald (dalam Rondonuwu et al., 2018) adalah sebagai berikut:

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan

jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut Fisher (dalam Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016) *work-life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting, yaitu:

- 1) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain diluar kerja.
- 2) Perilaku, meliputi adanya Tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- 3) Ketegangan (*Strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- 4) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work-life balance* terdiri dari: *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

4. Dimensi *Work-Life Balance*

Fisher, Bulger, Smith (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work-life balance*, yaitu:

1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasanahati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Collins dan Shaw (dalam Muizu et al., 2019), yang menyatakan bahwa *work life-balance* terbagi menjadi tiga dimensi, antara lain:

1. Keseimbangan waktu mencakup pada jumlah waktu yang diperlukan individu untuk dapat menyeimbangkan waktu karirnya dengan waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. Keseimbangan keterlibatan mencakup pada tuntutan peran yang seimbang antara kehidupan di tempat kerja dengan kehidupan pribadi.
3. Keseimbangan kepuasan mencakup pada seimbangannya tingkat kepuasan yang dimiliki individu di dalam karir maupun kehidupan pribadinya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dari *work-life balance* terdiri dari: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

5. Manfaat *Work-Life Balance*

Manfaat *work-life balance* bagi organisasi menurut Lazar (dalam Wardani & Firmansyah, 2021)) adalah:

- 1) Mengurangi keterlambatan saat masuk kerja dan kemangkiran absensi karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan organizational image
- 3) Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan
- 4) Meningkatkan nilai karyawan dan retensi
- 5) Mengurangi tingkat turnover karyawan dan biaya lembur.

Selain manfaat bagi karyawan *work-life balance* juga mempunyai manfaat bagi karyawan antara lain:

- 1) Meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Meningkatkan keamanan saat bekerja
- 3) Meningkatkan control karyawan dalam lingkungan kerja
- 4) Meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga berkurangnya tingkat stress dalam bekerja.

Terdapat dua manfaat *work-life balance* menurut Byrne (dalam Asima & Nilawati, 2016) yaitu:

- 1) Manfaat bagi perusahaan seperti, meningkatkan produktifitas, mengurangi tingkat absensi, memaksimalkan tersedianya tenaga kerja, dan mengurangi biaya.
- 2) Manfaat bagi karyawan, seperti agar karyawan memiliki tanggung jawab dan rasa memiliki yang lebih besar terhadap perusahaan memiliki hubungan yang lebih baik dengan perusahaan, lebih baik dalam mengontrol kehidupan pekerjaannya, dan karyawan tidak membawa masalah keluarganya dalam pekerjaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, *work-life balance* memiliki manfaat seperti: meningkatkan produktifitas, mengurangi tingkat absensi, memaksimalkan tersedianya tenaga kerja, dan mengurangi biaya.

C. Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement*

Salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki *employee engagement* adalah *work-life balance*. Seorang karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaannya ketika terciptanya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Karyawan dengan *work-life balance* yang tinggi akan mampu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarga. Sedangkan, karyawan yang *work life balance* nya rendah cenderung tidak mampu menyeimbangkan kehidupan perkerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan dengan *work-life balance*.

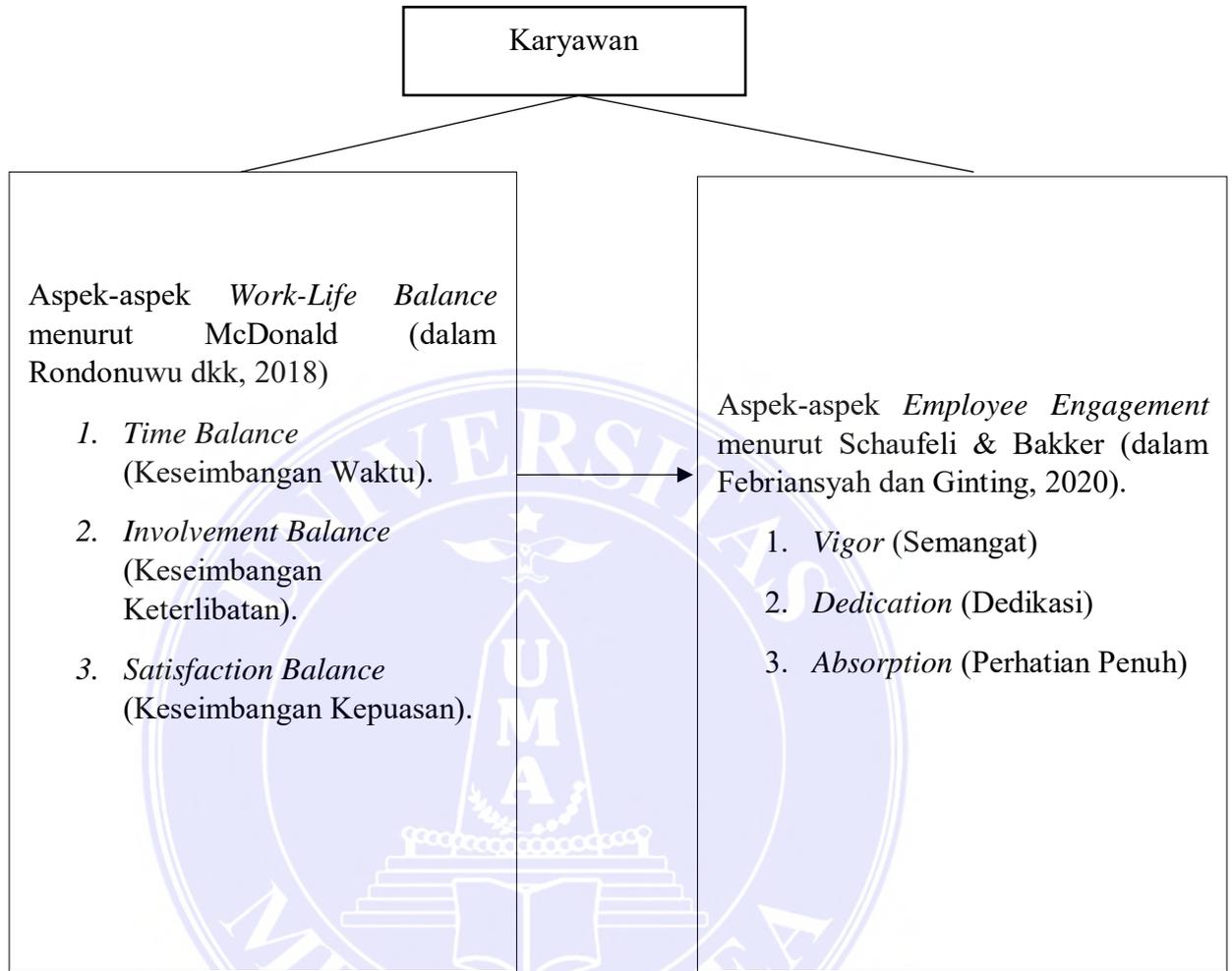
Seorang karyawan yang memiliki *employee engagement* akan memunculkan suatu hal yang positif dan memuaskan apabila memiliki ciri-ciri seperti fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan, dan bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Blau dalam (Idulfilastri, 2018) mengenai Hubungan antara *work-life balance* dengan *employee engagement* yang dijelaskan melalui teori *Exchange*, dimana teori ini menjelaskan bahwa karyawan merasakan perusahaan membantu mereka dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan tuntutan pribadi. Selain itu, karyawan juga merasa diperhatikan dan didukung oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan merasa berkewajiban

untuk membalas kebaikan perusahaan dengan menunjukkan sikap-sikap dan perilaku-perilaku yang positif seperti *engagement*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rebecca, dkk (2020) yang berjudul “Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement* Pada Bank Sinarmas KC Medan” yang dilakukan kepada 111 karyawan, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan *employee engagement*. Begitu juga dengan (Trisyanti et al., 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin” menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Hubungan positif menandakan hubungan searah, artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja, sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Adanya hubungan positif antara *Work-Life Balance* dengan *Employee Engagement*. Dengan asumsi: semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi *employee engagement*, dan sebaliknya semakin rendah *work-life balance* maka akan semakin rendah *employee engagement*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2013) adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Penelitian ini juga menggunakan metode korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work-Life Balance* (*independent* variabel) dengan *Employee Engagement* (*dependent* variabel) pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2013). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel Terikat Y (*Dependent*) : *Employee Engagement*
- 2) Variabel Bebas X (*Independent*) : *Work-Life Balance*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, bersedia untuk terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme.

2. *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan suatu kondisi yang menunjukkan bahwa individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan sehingga tidak ada konflik yang muncul diantara keduanya. *Work-Life Balance* diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek yang meliputi: *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

D. Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa dari divisi produksi yang berjumlah 232 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel bersifat representative sehingga dalam pengambilan sampel harus mewakili terhadap masalah yang dikaji. Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yang artinya sebuah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sebuah pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Usia 25-34 Tahun
2. Sudah Menikah

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan dengan metode survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung dimana kuesioner disajikan langsung kepada responden yang akan dimintai jawaban mengenai dirinya. Kuesioner penelitian ini bersifat tertutup dimana jawaban telah disiapkan oleh peneliti dan responden dapat langsung memilih satu dari beberapa pilihan jawaban yang telah disajikan. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, yang dimana Sugiyono menjelaskan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Terdapat dua alat ukur dalam penelitian ini yaitu alat ukur *work life balance* dengan *employee engagement*.

1. Skala *Employee Engagement*

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek *employee engagement* yang meliputi: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (perhatian penuh).

2. Skala *Work-Life Balance*

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek *work-life balance* yang meliputi: yaitu, *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Kedua skala diatas, disusun dengan menggunakan skala likert. Skala Likert adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala Likert ini terdiri dari 4 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk butiran jawaban *Favourable* yakni Sangat Setuju (SS) bernilai 4, Setuju (S) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk item *Unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) bernilai 1, Setuju (S) bernilai 2, Tidak Setuju (TS) bernilai 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur (Noor, 2019), Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan bantuan SPSS (*Statistic Packages for Social Science*).

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Noor, 2019). Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi disebut pengukuran yang reliabel (*reliable*). Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah *Alfa Cronbach*. Cara mudah menentukan item soal tersebut adalah dengan bantuan SPSS (*Statistic Packages for Social Science*).

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Product Moment Pearson* yang merupakan alat uji statistic yang digunakan untuk menguji hipotesis dari kedua variabel dengan menggunakan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*). Alasan digunakan teknik tersebut adalah agar dapat mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *employee engagement*.

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara:

1. Uji Normalitas, dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berkontribusi normal atau tidak.
2. Uji Linieritas, bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel terhadap variabel lain.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work-life balance* dengan *employee engagement*.
2. Koefisien determinasi *work-life balance* (r^2) sebesar 0,333 yang mengandung arti bahwa *work life balance* dengan *employee engagement* memiliki sumbangan sebesar 33,3% sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.
3. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai memiliki *employee engagement* dengan nilai rata-rata 58,53 sedangkan *work-life balance* 62,01.
4. Berdasarkan perhitungan kategorisasi didapatkan *employee engagement* tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 58,53 < mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 14,040), dan untuk *work-life balance* tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 62,01 < mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 13,655).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai diharapkan dapat meningkatkan *employee engagement* dengan cara memahami pekerjaannya, bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan dan lebih fokus terhadap pekerjaan sehingga mencapai tujuan kerja yang lebih baik lagi.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan *employee engagement*. Contohnya dengan mempertimbangan kesejahteraan kehidupan pribadi karyawan diluar pekerjaan, *reward*, dan memberikan pelatihan.

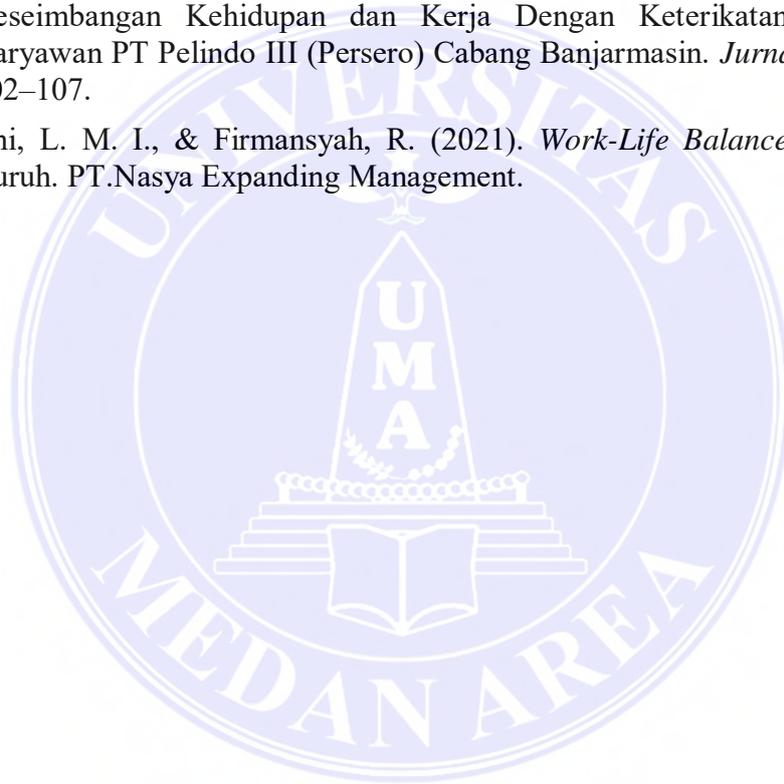
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian yang sama maka disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* yang tidak disebutkan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, *rewards*, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). *Work Life Balance Index Among Technician*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5 (3), 327-333.
- Amin, S., Arshad, R., & Ghani, R. A. (2017). *Spousal Support and Subjective Career Success: The Role of Work-Family Balance and Career Commitment as Mediator*. *Jurnal Pengurusan*.
- Asima, & Nilawati, L. (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). *A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115.
- Delecta, P. (2011). *Work Life Balance*. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement - Google Books*. PRENADA.
- 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.
- Hasanah, D. B., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Produksi Pt X. *Penelitian Psikologi*, 06(04), 1–7.
- Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/ Organisasi*. Penerbit ANDI.
- Mohd, I. H., Mohd Shah, M., & Zailan, N. S. Z. (2016). *How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company*. 418–426.
- Muizu, W. O. Z., Nuria, P. M. A., & Soemaryani, I. (2019). *Work Life Balance As a Determinant of Employee Performance in Bandung City*. 15(2), 27–33.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan di PT PT. Badia Baku Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.
- Noor, J. (2019). *Metodologi Penelitian*. KENCANA.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor *Work-Life Balance* Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131.

- Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). Pengaruh *Self-Leadership* Dan Usia Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Milenial. *Proyeksi*, 16(2), 166.
- Rebecca, R., Sarinah, S., & Putra, A. I. D. (2020). Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Employee Engagement* Pada Bank Sinarmas KC Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 1(1), 44–49.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018b). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Trisyanti, H., Istiqomah, E., & Rachmah, D. N. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan dan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 1, 102–107.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance* Para Pekerja Buruh. PT.Nasya Expanding Management.



LAMPIRAN A
DATA PENELITIAN

SKALA WORK LIFE-BALANCE																										
NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
S1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	73
S2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	81
S3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
S4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	83
S5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74
S6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	73
S7	2	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	79
S8	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	78
S9	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	72
S10	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	79
S11	4	2	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	79
S12	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	85
S13	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	92
S14	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93
S15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	72
S16	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	74
S17	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	94
S18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	75
S19	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	72
S20	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	75
S21	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	43
S22	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1	3	4	4	3	2	57
S23	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	48
S24	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	57
S25	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	51
S26	1	2	2	2	4	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	4	2	53
S27	1	2	1	1	2	3	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4	2	53
S28	1	2	2	2	3	2	4	4	2	1	1	1	3	2	3	4	1	2	2	1	2	2	3	4	1	55
S29	2	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	1	3	4	2	60
S30	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	4	1	1	1	1	3	3	3	4	1	49
S31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	71
S32	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	72
S33	1	2	2	1	3	4	3	2	1	1	1	1	2	3	4	4	2	2	2	2	1	4	3	3	2	56
S34	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	4	3	69
S35	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	2	3	81

S36	1	2	2	2	3	4	1	1	1	3	2	2	2	3	4	4	2	1	1	1	3	4	4	4	3	60
S37	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	69
S38	1	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2	1	3	4	2	4	2	1	2	2	3	4	3	2	1	63
S39	1	2	2	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	4	3	2	1	52
S40	1	2	2	2	3	2	3	4	1	2	2	2	3	4	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	57
S41	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	4	2	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1	50
S42	1	1	1	2	3	2	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	4	1	3	1	51
S43	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	1	2	1	1	2	4	2	2	1	48
S44	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	3	4	1	1	2	2	2	4	3	2	2	49
S45	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	4	4	2	56
S46	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	4	4	2	54
S47	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	3	4	2	3	1	2	1	2	2	1	3	4	2	50
S48	1	1	1	2	3	4	1	2	2	1	2	1	3	4	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	52
S49	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	4	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	46
S50	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	48
S51	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	46
S52	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	1	3	3	1	2	2	45
S53	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	42
S54	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	2	42
S55	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	44
S56	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	50
S57	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	1	1	3	4	3	3	1	54
S58	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	4	3	2	4	2	2	1	2	3	4	4	3	1	55
S59	1	2	1	1	4	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	4	1	1	1	1	4	4	4	3	1	57
S60	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	1	2	1	2	4	4	4	4	2	56
S61	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	72
S62	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	80
S63	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	1	1	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	64
S64	2	2	2	1	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	60
S65	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	73
S66	1	1	1	1	2	3	2	3	4	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	1	1	1	53
S67	2	1	2	2	3	4	1	1	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	50
S68	1	2	2	2	3	2	4	3	1	2	2	1	3	3	3	4	1	2	2	1	3	2	1	1	2	53
S69	2	1	1	1	2	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	4	2	4	3	2	54
S70	2	2	2	1	2	3	4	4	2	2	2	1	3	3	4	2	2	2	2	1	3	2	4	3	2	60
S71	2	1	2	1	2	4	4	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	4	2	4	3	2	54
S72	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	4	2	45

SKALA <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>																										
NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
S1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	72
S2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	85
S3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	70
S4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	82
S5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	71
S6	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	74
S7	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	80
S8	3	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	4	3	4	4	1	2	3	3	4	3	76
S9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	75
S10	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	76
S11	1	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	1	1	2	3	1	3	4	1	1	3	3	3	4	66
S12	1	3	4	3	3	3	1	2	4	1	2	3	2	1	2	3	3	3	4	4	2	2	1	4	3	64
S13	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	82
S14	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	84
S15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	71
S16	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	67
S17	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	80
S18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
S19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	70
S20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	73
S21	1	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	48
S22	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	79
S23	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	57
S24	1	2	1	2	3	4	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	46
S25	1	2	2	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	46
S26	2	1	1	1	3	3	4	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	4	3	2	1	1	48
S27	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	4	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	43
S28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1	2	2	1	3	1	47
S29	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	1	1	1	42
S30	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	3	1	2	1	41
S31	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	3	3	1	40
S32	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	4	1	1	2	2	1	3	1	4	44
S33	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	1	41
S34	2	1	2	1	1	4	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	1	47
S35	2	1	1	1	2	2	3	4	2	2	1	2	4	4	4	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	51
S36	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	47
S37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	79
S38	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	42

S39	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	84
S40	1	2	2	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	3	2	44
S41	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	79
S42	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	46
S43	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	73
S44	1	2	1	2	3	4	1	1	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	44
S45	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	46
S46	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	4	4	3	3	1	52
S47	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	4	3	3	3	1	46
S48	2	1	2	1	2	1	4	2	2	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	4	2	2	3	1	48
S49	2	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	4	3	2	2	2	2	4	4	1	3	1	54
S50	2	1	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	4	4	1	3	1	56
S51	2	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	3	4	2	2	2	2	4	1	1	4	2	54
S52	2	1	2	1	3	4	4	2	2	2	1	1	3	4	2	1	2	2	2	2	4	1	2	4	2	56
S53	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	4	2	1	1	2	2	2	4	1	1	4	2	49
S54	2	1	2	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	4	2	1	1	2	1	2	4	2	2	4	2	54
S55	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	4	4	2	1	1	1	2	4	1	2	3	2	51
S56	2	1	2	2	4	3	4	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	2	4	1	2	3	2	56
S57	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	4	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	52
S58	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	51
S59	1	1	1	1	2	2	4	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	52
S60	1	1	2	1	4	2	4	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	50
S61	3	2	2	2	1	2	2	2	4	1	2	3	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	51
S62	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	53
S63	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	78
S64	4	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
S65	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	2	48
S66	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	44
S67	2	2	1	1	3	4	2	2	1	2	1	1	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	43
S68	2	2	1	2	4	4	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	2	1	1	4	1	2	51
S69	2	2	1	2	4	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	49
S70	2	2	1	2	2	4	3	4	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	2	52
S71	2	2	1	2	4	3	3	4	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	51
S72	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	1	1	2	46

LAMPIRAN B

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Work Life-Balance*
 Scale: *Work-Life Balance*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,85	,833	72
aitem_2	2,08	,818	72
aitem_3	2,13	,749	72
aitem_4	2,13	,918	72
aitem_5	2,78	,892	72
aitem_6	2,94	,785	72
aitem_7	2,69	,959	72
aitem_8	2,57	1,005	72
aitem_9	2,32	1,032	72
aitem_10	2,24	,986	72
aitem_11	2,14	,924	72
aitem_12	1,99	,911	72
aitem_13	2,69	,799	72
aitem_14	2,89	,832	72
aitem_15	3,00	,712	72
aitem_16	2,99	,796	72
aitem_17	2,22	,967	72
aitem_18	2,22	,996	72
aitem_19	2,25	,989	72
aitem_20	2,21	,992	72
aitem_21	2,90	,891	72
aitem_22	2,90	,875	72
aitem_23	2,93	,954	72
aitem_24	2,75	,946	72
aitem_25	2,21	,918	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	60,17	175,859	,448	,927
aitem_2	59,93	169,615	,759	,922
aitem_3	59,89	171,058	,757	,922
aitem_4	59,89	168,100	,736	,922
aitem_5	59,24	170,972	,630	,924
aitem_6	59,07	175,587	,493	,926
aitem_7	59,32	175,150	,410	,927
aitem_8	59,44	171,039	,549	,925
aitem_9	59,69	167,145	,684	,923
aitem_10	59,78	168,175	,677	,923
aitem_11	59,88	168,195	,727	,922
aitem_12	60,03	169,577	,676	,923
aitem_13	59,32	174,305	,546	,925
aitem_14	59,13	180,984	,314	,930
aitem_15	59,01	179,507	,338	,928
aitem_16	59,03	181,013	,325	,930
aitem_17	59,79	166,984	,742	,922
aitem_18	59,79	166,815	,725	,922
aitem_19	59,76	166,127	,759	,922
aitem_20	59,81	166,779	,730	,922
aitem_21	59,11	172,326	,571	,925
aitem_22	59,11	180,016	,342	,930
aitem_23	59,08	174,444	,441	,927
aitem_24	59,26	180,479	,300	,931
aitem_25	59,81	168,835	,703	,923

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62,01	186,465	13,655	25

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Employee Engagement*
Scale: *Employee Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,96	,777	72
aitem_2	2,07	,954	72
aitem_3	2,19	1,030	72
aitem_4	2,21	,978	72
aitem_5	2,76	,911	72
aitem_6	2,90	,891	72
aitem_7	2,82	,909	72
aitem_8	2,46	,934	72
aitem_9	2,26	1,061	72
aitem_10	2,44	,902	72
aitem_11	2,08	1,097	72
aitem_12	2,21	,992	72
aitem_13	2,26	,904	72
aitem_14	2,26	,993	72
aitem_15	2,39	1,029	72
aitem_16	2,43	1,005	72
aitem_17	2,01	1,028	72
aitem_18	2,33	,979	72
aitem_19	2,36	1,039	72
aitem_20	2,17	,856	72
aitem_21	2,50	1,035	72
aitem_22	2,38	,971	72
aitem_23	2,40	,959	72
aitem_24	2,53	,993	72
aitem_25	2,13	,934	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	56,57	185,009	,545	,915
aitem_2	56,46	177,717	,727	,911
aitem_3	56,33	175,127	,768	,910
aitem_4	56,32	177,488	,717	,911
aitem_5	55,76	182,887	,544	,914
aitem_6	55,63	188,069	,338	,918
aitem_7	55,71	187,759	,343	,918
aitem_8	56,07	180,685	,620	,913
aitem_9	56,26	174,986	,748	,910
aitem_10	56,08	177,655	,776	,910
aitem_11	56,44	172,419	,816	,909
aitem_12	56,32	178,418	,669	,912
aitem_13	56,26	194,225	,383	,922
aitem_14	56,26	203,690	,366	,928
aitem_15	56,14	185,051	,394	,917
aitem_16	56,10	180,483	,579	,914
aitem_17	56,51	178,056	,657	,912
aitem_18	56,19	174,441	,840	,909
aitem_19	56,17	175,521	,746	,910
aitem_20	56,36	182,628	,595	,914
aitem_21	56,03	193,549	,387	,923
aitem_22	56,15	186,864	,351	,918
aitem_23	56,13	184,505	,449	,916
aitem_24	56,00	181,718	,539	,914
aitem_25	56,40	178,413	,715	,911

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58,53	197,126	14,040	25

LAMPIRAN C
UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Work Life Balance	72	62,01	13,655	42	94
Employee Engagement	72	58,53	14,040	40	85

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Life Balance	Employee Engagement
N		72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62,01	58,53
	Std. Deviation	13,655	14,040
	Absolute	,171	,196
Most Extreme Differences	Positive	,171	,196
	Negative	-,115	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		1,051	1,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062	,080

LAMPIRAN D

UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Employee Engagement *	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%
Work Life Balance						

Report

Employee Engagement

Work Life Balance	Mean	N	Std. Deviation
42	51,50	2	3,536
43	48,00	1	.
44	51,00	1	.
45	51,00	2	7,071
46	54,00	2	,000
48	62,00	3	9,539
49	42,50	2	2,121
50	56,00	4	16,310
51	46,00	2	,000
52	66,00	2	25,456
53	46,50	4	3,697
54	51,00	4	1,414
55	49,00	2	2,828
56	45,67	3	4,509
57	55,25	4	16,194
60	53,50	4	13,626
63	42,00	1	.
64	78,00	1	.
69	63,00	2	22,627
71	40,00	1	.
72	62,20	5	13,773
73	66,00	4	12,111
74	69,00	2	2,828
75	72,50	2	,707
78	76,00	1	.

79	74,00	3	7,211
80	53,00	1	.
81	68,00	2	24,042
83	82,00	1	.
85	64,00	1	.
92	82,00	1	.
93	84,00	1	.
94	80,00	1	.
Total	58,53	72	14,040

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Engagement * Work Life Balance	(Combined)		8460,228	32	264,382	1,863	,032
	Between Groups	Linearity	4659,929	1	4659,929	32,830	,000
		Deviation from Linearity	3800,299	31	122,590	,864	,660
	Within Groups		5535,717	39	141,941		
Total			13995,944	71			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Employee Engagement * Work Life Balance	,577	,333	,777	,604

LAMPIRAN E

UJI HIPOTESIS

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Work Life Balance	62,01	13,655	72
Employee Engagement	58,53	14,040	72

Correlations

		Work Life Balance	Employee Engagement
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	,577**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	72	72
Employee Engagement	Pearson Correlation	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	72	72

LAMPIRAN F

SKALA PENELITIAN

SKALA *WORK LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Nama (Inisial) :

Umur :

Status : Belum Menikah Sudah Menikah

PETUNJUK PENGISIAN

- 4) Bacalah setiap pernyataan dengan teliti jangan sampai ada yang terlewatkan, jawaban tidak ada betul dan salah sehingga jawaban sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.
- 5) Identitas dan Jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiaanya.
- 6) Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan karna adanya pengaruh atau paksaan dari orang lain.
- 7) Pilihlah jawaban terdiri dari:
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS

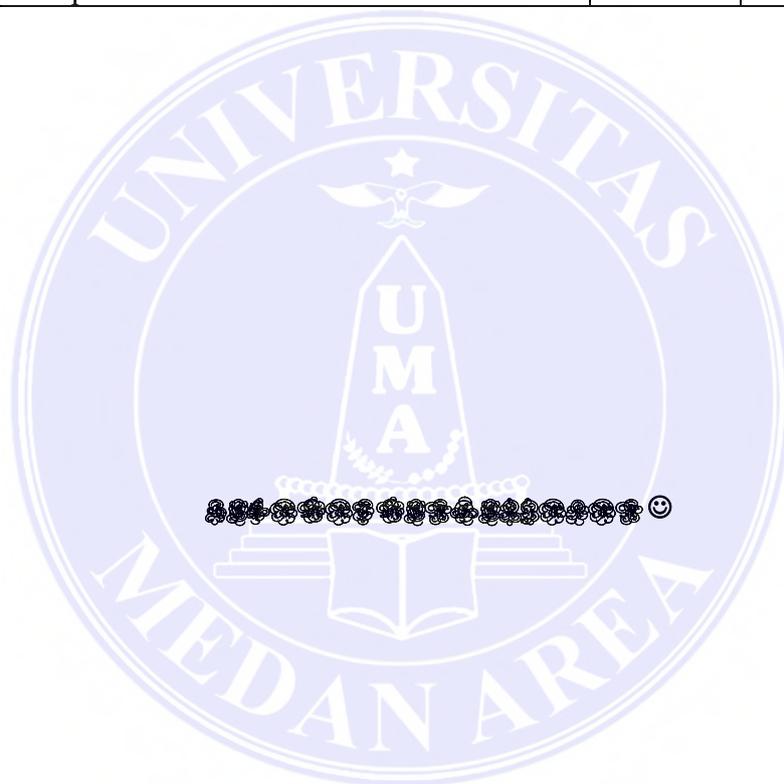
1.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan.	✓			
----	--------------------------------------	---	--	--	--



SKALA WORK-LIFE BALANCE

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan*				
2.	Jam kerja yang padat membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab dalam keluarga.*				
3.	Pekerjaan saya menyita banyak waktu, sehingga saya jarang pergi berekreasi bersama keluarga.*				
4.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas kantor sehingga saya mengerjakannya di rumah.*				
5.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.				
6.	Saya mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya.				
7.	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.				
8.	Saya pulang ke rumah tanpa membawa tugas kantor.				
9.	Saya tidak menyukai apa yang saya kerjakan*				
10.	Saya tidak peduli apabila absen, meskipun harus potong gaji.*				
11.	Terkadang saya malas bekerja tanpa arahan dari atasan*				
12.	Saya terlambat bekerja ketika ada masalah pribadi*				
13.	Saya loyal/ setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja.				
14.	Saya memiliki waktu yang cukup Bersama keluarga setelah bekerja.				
15.	Saya menikmati pekerjaan yang saya jalani.				
16.	Saya selalu masuk kerja meskipun ada masalah keluarga atau pribadi.				
17.	Saya tidak puas dengan apa yang sudah saya kerjakan.*				
18.	Suasana hati saya ditempat kerja baik karena hubungan sosial saya berjalan lancar*				
19.	Keluarga tidak mendukung pekerjaan yang saat ini saya jalani.*				

20.	Saya merasa pekerjaan ini bukan bagian dari kehidupan saya*				
21.	Saya bersyukur dengan pekerjaan yang saya miliki.				
22.	Saya menyukai pekerjaan sekarang ini.				
23.	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya.				
24.	Saya merasa perlu untuk berkontribusi terhadap pekerjaan saya.				
25.	Saya tidak peduli dengan target yang telah ditetapkan.*				



SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan hanya semampu saya*				
2.	Saya tidak suka pekerjaan yang menyulitkan*				
3.	Masalah pribadi mempengaruhi saya dalam bekerja*				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan biasanya mendekati tengat waktu (deadline)*				
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan maksimal.				
6.	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
7.	Saya bersemangat ketika berangkat bekerja.				
8.	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja.				
9.	Saya tidak merasa bangga pada pekerjaan yang saya jalani*				
10.	Kontribusi saya tidak dihargai oleh atasan dan rekan kerja*				
11.	Saya tidak terlalu peduli dengan pekerjaan*				
12.	Saya mengeluh dan lelah dengan pekerjaan saya*				
13.	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya.				
14.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.				
15.	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya.				
16.	Saya merasa pekerjaan merupakan sumber inspirasi dalam kehidupan saya.				
17.	Saat bekerja saya selalu tidak sabar menunggu waktu pulang*				
18.	Saya bekerja hanya sesuai dengan jam kerja*				
19.	Saya keberatan bila diberikan tugas tambahan*				
20.	Saya tidak menikmati pekerjaan dan posisi yang saya tempati saat ini*				

21.	Saya bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
22.	Saya merasa pekerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab saya.				
23.	Saya senang menerima tugas baru yang diberikan.				
24.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan.				
25.	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya*				



LAMPIRAN G

SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366976, 7364348 ☎ (061) 7369012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Selisibudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 753/FPSI/01.10/VI/2022 13 Juni 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Erika Safitri Wibisono
 NPM : 178600372
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, Jl. Binjai No. 55 KM. 11 Paya Geli, Kec. Medan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat


 Laila Safitri, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





