

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TEAM EFFECTIVENESS*
PADA KANTOR DESA PEGAJAHAN KAHAN
KECAMATAN BINTANG BAYU**

SKRIPSI

OLEH:

JULIANA PURBA

228320089



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/9/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/9/26

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TEAM EFFECTIVENESS*
PADA KANTOR DESA PEGAJAHAN KAHAN
KECAMATAN BINTANG BAYU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH:

**JULIANA PURBA
228320089**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement*
Terhadap *Team Effectiveness* Pada Kantor Desa Pegajahan
Kahan Kecamatan Bintang Bayu

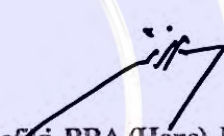
Nama : Juliana Purba
NPM : 228320089
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding


(Dr. Hery Syahril, S.E, M.Si)
Pembimbing


(Ahmad Rafiqi, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Pembanding

Mengetahui :


(Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si)
Dekan


(Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si)
Ketua Program studi

Tanggal Lulus: 09 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap *Team Effectiveness* Pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 9 Maret 2026



Juliana Purba
228320089

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Juliana Purba
NPM : 228320089
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-Exclusive Royal-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Team Effectiveness* Pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

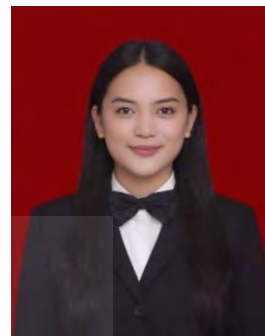
Pada Tanggal : 9 Maret 2026

Yang Menyatakan,



Juliana Purba
228320089

RIWAYAT HIDUP

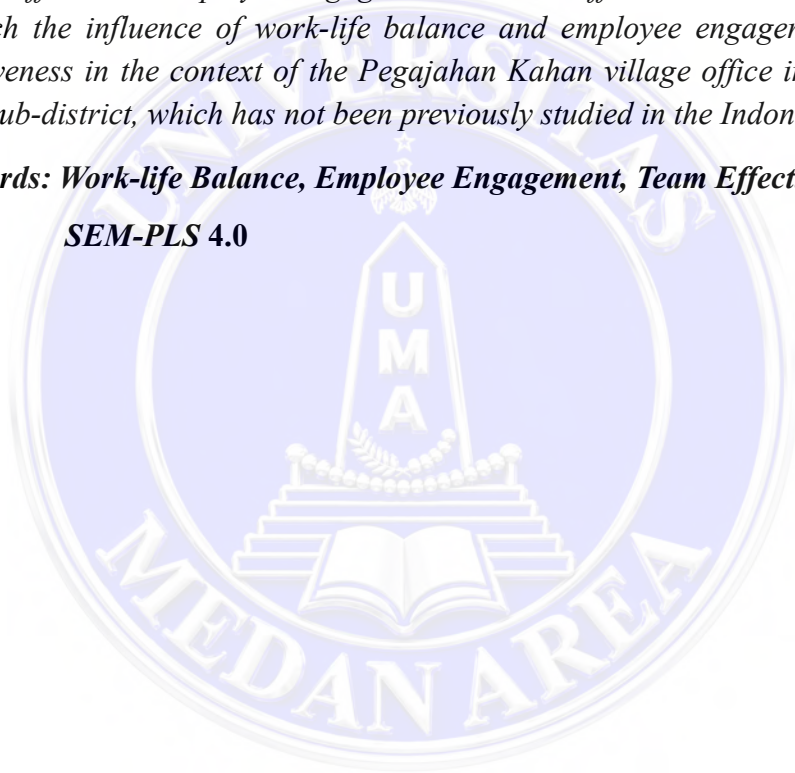


Nama	Juliana Purba
NPM	2283220089
Tempat, Tanggal Lahir	Lubuk Pakam , 11-September-2004
Nama Orang Tua :	
Ayah	Jatiarman Purba
Ibu	
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Negeri 1 Bintang Bayu
SMA	SMA Negeri 1 Bintang Bayu
Riwayat Studi di UMA	Mengikuti Program Wirausaha Merdeka (WMK) 2024
Pengalaman Kerja	-
No. HP/WA	087793286615
Email	julianapurba041@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the partial effects of work-life balance and employee engagement on team effectiveness at the Pegajahan Kahan Village Office in Bintang Bayu District. The researcher adopted a quantitative approach with a sample of 36 employees and non-employees selected using convenience sampling. Partial least squares structural equation modeling (SEM-PLS) was used to analyze the data and test the hypotheses in this study. The findings of this study indicate that work-life balance and employee engagement have a positive and significant effect on team effectiveness partially. The results also show that work-life balance has a greater effect than employee engagement on team effectiveness. This study seeks to enrich the influence of work-life balance and employee engagement on team effectiveness in the context of the Pegajahan Kahan village office in the Bintang Bayu sub-district, which has not been previously studied in the Indonesian context.

Keywords: *Work-life Balance, Employee Engagement, Team Effectiveness, SEM-PLS 4.0*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu secara parsial. Peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 36 pegawai dan non pegawai yang diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Permodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (SEM-PLS) digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini. Temuan studi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* secara parsial. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *employee engagement* terhadap *team effectiveness*. Studi ini berupaya memperkaya pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *team effectiveness* dalam lingkup kantor desa Pegajahan Kahan kecamatan Bintang Bayu, yang belum pernah diteliti sebelumnya dalam konteks Indonesia.

Kata Kunci: ***Work-life Balance, Employee Engagement, Team Effectiveness, SEM-PLS 4.0***

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis memanjatkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunianya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *work-life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap *Team Effectiveness* Pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu”** telah selesai disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pendukung hidup penulis orang tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, semangat, serta dukungan kepada penulis. Terimakasih yang sangat mendalam atas pengorbanan, motivasi nasihat, semangat serta senantiasa mendoakan yang baik untuk penulis. Selanjutnya dengan kerendahan hati, izinkan penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.E, M.Sc., selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., MSi., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzulinna Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc., selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat merangkap Gugus Jaminan Mutu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Dahrul Siregar, SE,M.Si., selaku Kabid. Minat Bakat dan Inovasi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

5. Ibu Dr. Fitriani Tobing SE, M.Si., Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Medan Area.
6. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE,M.Sc., selaku Kabid, pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Dr. Hery Syahrial, SE, M.Si., Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, meluangkan waktu untuk membimbing serta dukungan motivasi dan ilmunya kepada penulis sehingga skripsi ini bisa selesai dengan tepat waktu.
8. Bapak Dr.Ir.Tohap Parulian Selaku Dosen Ketua yang telah memberikan masukan, saran serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Ahmad Rafiki,BBA,MMgt,Ph.D Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan saran yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Khairunnisak, SM, MM., Selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun sehingga penyusunan skripsi ini tersusun dengan rapi dan sistematis..
11. Teman-teman semua yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Pimpinan dan seluruh pegawai dan non pegawai Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 9 Maret 2026

Penulis



Juliana Purba

228320089



© 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

Access From (repository.uma.ac.id) 30/9/26

3.1.3 Waktu Penelitian	18
3.2 Populasi dan Sampel	19
3.2.1 Populasi	19
3.2.2 Sampel	19
3.3 Definisi Operasional Variabel	20
3.4 Jenis dan Sumber Data	21
3.4.1 Jenis Data	21
3.4.2 Sumber Data	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.6 Teknik Analisis Data	23
3.6.1 Definisi SEM-PL	23
3.6.2 Alasan Menggunakan SEM-PLS	24
3.7 Model SEM-PLS	24
3.7.1 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS	24
3.7.2 Evaluasi Model Struktural	25
3.7.3 Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Gambaran Umum	27
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kepala Desa	27
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Desa Pegajahan Kahan	27
4.2 Penyajian Model	28
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	29
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	29
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	30
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	31
4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	31
4.3 Penyajian Data Angket Responden	32
4.3.1 Penyajian Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Team Effectiveness</i>	32
4.3.2 Penyajian Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Work-life Balance</i> (X1)	33
4.3.3 Penyajian Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Employee Engagement</i> (X2)	34
4.4 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS	36
4.4.1 Hasil Uji Outer Loading	36
4.4.2 Discriminant Validity	38
4.4.3 Cronbach's Alpha	39
4.4.4 Composite Reliability	39
4.5 Evaluasi Model Struktural SEM-PLS (Inner Model)	39
4.5.1 Uji Kolinearitas	39
4.5.2 Uji Hipotesis (Path Coefficient)	40
4.6 Evaluasi Keباikan Dan Kecocokan Model	41
4.6.1 R Square	41

4.6.2 <i>Goodness of Fit (GoF)</i>	41
4.6.3 <i>Standardized root mean square residual (SRMR)</i>	42
4.7 Pembahasan.....	42
4.7.1 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap <i>Team Effectiveness</i>	42
4.7.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Team Effectiveness</i>	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	46
DAFTAR LAMPIRAN	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	17
Gambar 4.1 Kantor Desa Pegajahan Kahan	27
Gambar 4.2 Outer Loading	37



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentasi Kehadiran Pegawai Kantor Desa Tahun 2024	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	19
Tabel 3.2 Oprasional Variabel.....	21
Tabel 3.3 Ukuran skala Likert.....	23
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 4. 2 Karekteristik Responden Berdasarkan Usia	29
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	29
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	30
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	31
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	31
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Team Effectiviness (Y)	32
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Work-life Balance (X1).....	33
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Employee Engagement (X2).....	34
Tabel 4. 10 Validitas Variabel Team Effectiviness(Y).....	37
Tabel 4. 11 Validitas Variabel Work-life Balance (X1)	37
Tabel 4. 12 Validitas Variabel Employee Engagement (X2).....	38
Tabel 4. 13 Discriminant Validity	38
Tabel 4. 14 Cronbach's Alpha.....	39
Tabel 4. 15 Composite Reliability	39
Tabel 4. 16 Hasil Uji Kolineritas Indikator	40
Tabel 4. 17 Uji Hipotesis (path Coefficient)	40
Tabel 4. 18 R Square	41
Tabel 4. 19 Goodness of Index (GoF Index).....	41
Tabel 4. 20 Standardized root mean square residual.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	54
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	57
Lampiran 3 Outer Loading	60
Lampiran 4 Kolineritas dan Hipotesis	61
Lampiran 5 R-Square dan SRMR	62
Lampiran 6 Surat Izin Riset	63
Lampiran 7 Surat Selesai Riset	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Team effectiveness sangat penting dalam mencapai keberhasilan bersama, karena bukan hanya diukur dari pencapaian tujuan dan hasil kerja tim, tetapi juga dari dampaknya terhadap anggotanya, seperti meningkatnya kepuasan, semangat kerja sama, dan motivasi untuk terus berkontribusi (Arora *et al.*, 2023). *Team effectiveness* memiliki peran penting sebagai pendorong utama keyakinan bersama anggota tim terhadap kemampuan tim mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sukses (Elms *et al.*, 2023). *Team Effectiveness* secara umum mengacu pada pencapaian tujuan yang ditetapkan menghasilkan pekerjaan berkualitas baik, mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sejauh mana iklim sosial dalam tim bersifat positif sebagai kemampuan tim untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal (Smit *et al.*, 2023).

Pada penelitian terdahulu banyak faktor faktor yang mempengaruhi *team effectiveness* seperti *work-life balance* (Casper *et al.*, 2025; Khanna *et al.*, 2024; Maghfiratika & Pujiati, 2025; Saud & Rice, 2024; Sciences & Mughal, 2024), *employee engagement* (Akanpaadgi & Binpimbu, 2021; Dalain, 2023; Mazzetti & Schaufeli, 2022b; Paredes-Saavedra *et al.*, 2024; Rahman, 2025), leadership (Betti *et al.*, 2025; Mazzetti & Schaufeli, 2022b; Nguyen *et al.*, 2025; Rakibe, 2023) psycholog safety, (Batten *et al.*, 2025; Hallam *et al.*, 2023; Mogård *et al.*, 2023) organizational support (Al-Taie & Khattak, 2024; Margaretha *et al.*, 2025; Ramírez-Zavala *et al.*, 2024) trust (S. S. Huang *et al.*, 2024; Joo *et al.*, 2023; Nikita M

Savanur & Nisha Francis, 2023). Namun dalam peneliti, memfokuskan hanya pada *work-life balance* dan *employee engagement* yang akan mempengaruhi *team effectiveness*.

Work-life balance sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai dan memperkuat performa organisasi, terutama dalam lingkungan kerja modern yang semakin fleksibel dan terdistribusi (Abou-Foul *et al.*, 2023). *Work-life balance* yang optimal sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat kelelahan emosional, serta memperkuat tim efektivitas (Murphy & Cross, 2021). Selain itu *work-life balance* secara umum mengacu dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, karena myang merasa memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih termotivasi dan produktif (Marecki, 2024). Pada Studi terdahulu ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *team effectiveness* (Casper *et al.*, 2025; Khanna *et al.*, 2024; Maghfiratika & Pujiati, 2025; Saud & Rice, 2024; Sciences & Mughal, 2024).

Employee engagement memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta mendorong perilaku kerja inovatif (S. Z. Huang, 2023). Tingkat ketelibatan peran sangat penting secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya yang akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi serta inisiatif kerja yang lebih besar dalam tujuan tim (Almutairi *et al.*, 2023). Selain *employee engagement* secara umum membantu mempertahankan talenta, mengurangi turnover, dan memastikan penggunaan maksimal dari sumber daya manusia (Otoo, 2024). Pada studi terdahulu menunjukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan

terhadap *team effectiveness* (Akanpaadgi & Binpimbu, 2021; Dalain, 2023; Mazzetti & Schaufeli, 2022b; Paredes-Saavedra *et al.*, 2024; Rahman, 2025).

Desa Pegajahan Kahan adalah nama salah satu desa yang berlokasi di Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai. Desa Pegajahan Kahan mulai terbentuk pada tahun 1932 selanjutnya, Kantor Desa Pegajahn Kahan Kecamatan Bintang Bayu memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala desa, sekertaris desa, pelayanan pemerintah, pelayanan umum dan perencanaan, kasi pelayanan dan kesejahteraan , kordinator keuangan, kepala dusun 1, kepala dusun 2 , oprator, badan permusyawaratan desa, lembaga ketahanan masyarakat desa, anggota posyandu, pemberdayaaan kesejahteraan keluarga desa, karang taruna dan kebersihan.

**Tabel 1.1 Persentasi Kehadiran
Pegawai dan Non Pegawai Kantor Desa 2024**

Bulan	Jumlah hari kerja seluruh Pegawai/bulan	Jumlah hari hadir seluruh Pegawai /bulan	Persentase	Target
Januari	1.342	1.110	82,71%	95-100
Februari	1.159	1.057	91,11%	95-100
Maret	1.098	962	87,61%	95-100
April	972	772	79,42%	95-100
Mei	1.098	962	87,61%	95-100
Juni	1.098	894	81,42%	95-100
Juli	1.403	1.233	87,88%	95-100
Agustus	1.342	1.274	94,33%	95-100
September	1.220	1.050	86,06%	95-100
Oktober	1.403	1.305	93,03%	95-100
November	1.281	1.149	89,69%	95-100
Desember	1.220	1.122	91,19%	95-100

Sumber: Kasi Pelayanan & Kesejahteraan Kantor Desa Pegajahan Kahan 2025

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa seluruh bagian Kantor Desa Pegajahan kahan Kecamatan Bintang Bayu belum mencapai target kehadiran yang ditetapkan. yaitu dalam rentang 95–100, selama periode tahun 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum ada satu pun bagian yang mampu memenuhi standar kehadiran

optimal sebagaimana yang diharapkan. Bahkan pada bulan april kehadiran pegawai menurun tajam menjadi 79,42% yang merupakan titik terendah selama satu tahun. Fenomena tidak tercapainya target ini salah satunya dapat terkait dengan *team effectiveness*.

Pada penelitian terdahulu dengan menggunakan data base google scholar dengan rentang tahun 2020-2025, ditemukan bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *team effectiveness*. Penelitiannya yang dilakukan di Indonesia membuktikan bahwa *work-life balance* meningkatkan *team effectiveness* melalui peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai pada sektor UMKM (Susanto *et al.*, 2022). Dalam ulasan literatur global yang mencakup studi dari Australia, Inggris, dan Hong Kong, menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja sebagai bagian dari *work-life balance* berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang menjadi fondasi penting bagi kolaborasi *team effectiveness* (Iovino *et al.*, 2020). Dan selanjutnya menunjukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *team effectiveness*. Meningkatkan *team effectiveness* melalui peningkatan *learning behavior*, *innovation*, dan kinerja pada perusahaan agribisnis di Indonesia (Rahmadani *et al.*, 2020). Di Kolombia *employee engagement* terbukti berpengaruh positif signifikan melalui sinergi tim yang sangat berkontribusi (Paredes-Saavedra *et al.*, 2024). Namun demikian, hingga saat ini peneliti belum menemukan studi *work-life balance* dan *employee engagement* di Kantor Desa Pegajahan kahan Kecamatan Bintang Bayu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee***

Engagement Terhadap Team Effectiveness Pada Kantor Desa Pegajahan kahan Kecamatan Bintang Bayu

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan diatas, ditemukan fenomena penurunan kehadiran bulan april tentunya sangat terkait salah satunya dengan kehadiran. Sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *team effectiveness* secara parsial pada berbagai negara dan objek penelitian. Hasilnya adalah positif dan signifikan. Oleh karena itu penelitian ini ingin memastikan pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan kahan Kecamatan Bintang Bayu.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan kahan Kecamatan Bintang Bayu?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Sejalan dengan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan kahan Kecamatan Bintang Bayu.
2. Untuk menguji *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan kahan Kecamatan Bintang Bayu.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Memperkaya kajian *team effectiveness* dengan variabel independen *work-life balance* dan *employee engagement* secara bersama sama dalam satu kerangka penelitian pada Pemerintahan desa di Indonesia.
2. Penelitian ini memperkaya kajian *team effectiveness* dengan variabel independen *work-life balance* dan *employee engagement* dalam satu kerangka penelitian pada Pemerintahan Desa di Indonesia.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Penulis

Memberi pengetahuan kepada penulis untuk mengkaitkan fenomena yang ditemukan dengan variabel penelitian yang selanjutnya dikembangkan dalam satu kerangka penelitian untuk diteliti.

2. Manfaat Bagi Pemerintahan Desa

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan pemerintahan desa, untuk meningkatkan *team effectiveness* melalui peningkatan *work-life balance* dan *employee engagement*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Team Effectiveness*

2.1.1 Pengertian *Team Effectiveness*

Menurut Mathieu *et al* (2008) sebagai pencetus pertama *team effectiveness* didefinisikan sebagai sejauh mana suatu tim dapat memenuhi tuntutan tugas (*task demands*) yang diberikan, memelihara dan meningkatkan keberfungsian tim dari waktu ke waktu, serta memberikan kepuasan dan kesejahteraan bagi anggotanya. Menurut Khairy *et al* (2023). *Team effectiveness* merupakan tingkat keberhasilan tim dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, berinovasi, serta mempertahankan komunikasi yang sehat antar anggota. Paredes-Saavedra *et al* (2024) menyatakan bahwa *team effectiveness* mencakup keluaran multidimensional seperti kinerja tim, kelangsungan bekerja, dan dampak terhadap perkembangan anggota tim. Menurut Chamberlin *et al* (2024) *team effectiveness* sebagai derajat di mana sebuah tim memenuhi tujuan dan ekspektasi organisasi serta multidimensi yang menghubungkan tujuan, proses tim, dan hasil yang terukur.

2.1.2 Dimensi *Team Effectiveness*

Dimensi adalah aspek-aspek spesifik dari struktur organisasi, yang dapat digunakan untuk menjelaskan variasi dalam perilaku organisasi (Wagner, 2021). Menurut Miller *et al* (2024) dimensi adalah karakteristik kualitas data yang berfungsi untuk mengevaluasi reliabilitas suatu dataset.

Dalam penelitian ini menggunakan 3 dimensi yang diadaptasi dari peneliti Pertama oleh (Mathieu *et al.*, 2008) yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian yang terbaru oleh: (Arora *et al.*, 2023) (Wedaman, 2022).

1. Tujuan dan Sasaran Tim (Mathieu *et al.*, 2008)

Merupakan tujuan dan sasaran tim sebagai hasil atau target bersama yang disepakati untuk mengarahkan dan menyatukan upaya seluruh anggota dalam mencapai kinerja tim yang optimal.

2. Peran Tim (Arora *et al.*, 2023)

Merupakan fungsi, tanggung jawab, dan posisi yang jelas bagi setiap anggota dalam sebuah tim, dimana anggota memahami peran mereka sendiri serta peran rekan timnya, agar upaya kolektif dapat difokuskan secara efisien, tumpang-tindih tugas dapat dihindari, dan kontribusi setiap individu terhadap pencapaian tujuan tim menjadi maksimal.

3. Proses Tim (Wedaman, 2022)

Merupakan serangkaian aktivitas koordinatif dan interaksi sosial di antara anggota tim yang memungkinkan mereka mengintegrasikan sumber daya, pengetahuan, dan keterampilan untuk mencapai tujuan bersama. Proses ini meliputi komunikasi, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, serta evaluasi kinerja tim agar hasil kerja lebih efektif dan selaras dengan sasaran organisasi.

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 dimensi saja karena pada penelitian terdahulu dimensi tersebut yang mempunyai pernyataan yang nilai validitasnya tinggi (Gander *et al.*, 2020) yaitu:

1. Tujuan dan Sasaran Tim (Mathieu *et al.*, 2008)

2. Peran Tim (Arora *et al.*, 2023)

2.1.3 Pengukuran *Team Effectiveness*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Tujuan dan Sasaran Tim

Untuk tim tujuan dan sasaran tim diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Mathieu *et al.*, 2008).

2. Peran Tim

Untuk peran tim diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian: (Arora *et al.*, 2023).

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Team Effectiveness*

Pada penelitian terdahulu, dalam rentang waktu 5 tahun terakhir dengan database google scholar ditemukan *work-life balance* (Casper *et al.*, 2025; Khanna *et al.*, 2024; Maghfiratika & Pujiati, 2025; Saud & Rice, 2024; Sciences & Mughal, 2024). Dan *employee engagement* (Akanpaadgi & Binpimbu, 2021; Dalain, 2023; Mazzetti & Schaufeli, 2022; Paredes-Saavedra *et al.*, 2024; Rahman, 2025) merupakan faktor faktor yang mempengaruhi *team effectiveness*.

2.2 *Work-Life Balance*

2.2.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Menurut Fisher (2002) sebagai pencetus utama menekankan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan bukan hanya tentang membagi waktu secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi lebih kepada bagaimana seseorang mampu mengelola peran ganda sehingga tercapai kepuasan, harmoni,

dan kesejahteraan psikologis. Bakar (2024) menyatakan *work-life balance* diartikan sebagai penerapan kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Menurut Inegbedion (2024) *work-life balance* adalah upaya deliberate untuk menyeimbangkan pengelolaan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga individu merasa nyaman dalam memenuhi kewajiban keluarga dan pekerjaan. Menurut Alameddine *et al* (2023) *work-life balance* dipandang sebagai keseimbangan fungsional antara domain kerja dan domain hidup lain (keluarga, kesehatan, rekreasi, agama, dsb.), yaitu kemampuan memisahkan dan mengatur perhatian , waktu dan energi sehingga satu domain tidak merusak domain lain.

2.2.2 Dimensi *Work-Life Balance*

Dalam penelitian ini menggunakan 3 dimensi yang diadaptasi dari peneliti Pertama oleh Fisher (2002) yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian yang terbaru oleh:(Ranjan & Khatke, 2021) (Yusuf, 2023).

1. Gangguan Pekerjaan terhadap Pribadi (Fisher, 2002)

Merupakan suatu kondisi ketika tuntutan dan aktivitas pekerjaan menghambat atau mengganggu kehidupan pribadi seseorang, baik dalam bentuk waktu, energi, maupun perhatian yang seharusnya digunakan untuk urusan pribadi atau keluarga. Dengan kata lain, pekerjaan menyebabkan ketidakseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi individu

2. Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (Yusuf, 2023)

Merupakan kondisi ketika tuntutan, masalah, atau aktivitas dalam kehidupan pribadi seseorang menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Gangguan ini muncul ketika individu membawa beban

emosional, fisik, atau waktu dari kehidupan pribadinya ke tempat kerja, sehingga menurunkan konsentrasi, kinerja, dan produktivitas.

3. Peningkatan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi (Ranjan & Khatke, 2021)

Merupakan kondisi di mana pengalaman, sumber daya, atau keterampilan yang diperoleh dari satu peran (pekerjaan atau kehidupan pribadi) memberikan dampak positif.

Namun dalam penelitian, peneliti hanya menggunakan 2 dimensi saja karena pada penelitian terdahulu pernyataan pernyataan yang nilai validitas dan reabilitas yang tinggi tinggi (Gander et al., 2020) yaitu: gangguan pekerjaan terhadap pribadi (Fisher, 2002) dan Peningkatan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi (Ranjan & Khatke, 2021)

2.2.3 Pengukuran *Work-Life Balance*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan

Untuk gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian: (Fisher, 2002).

2. Peningkatan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi

Untuk peningkatan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian: (Ranjan & Khatke, 2021).

2.2.4 Pengaruh Antara *Work-Life Balance* Terhadap *Team Effectiveness*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *team effectiveness* (seperti Casper et al., 2025;

Khanna *et al.*, 2024; Maghfiratika & Pujiati, 2025; Saud & Rice, 2024; Sciences & Mughal, 2024). Hasil penelitian mereka menunjukna terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap *team effectiveness*. Hal ini menunjukkan jika *work-life balance* nya baik maka *team effectiveness* nya baik maka *team effectiveness* juga akan baik, demikian juga sebaliknya.

2.3 Employee Engagement

2.3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Khan (1990) sebagai pencetus utama menekankan bahwa keterlibatan pegawai bukan hanya soal hadir secara fisik, tetapi juga keterlibatan mental dan emosional yang membuat mereka lebih bersemangat, fokus, serta merasa terhubung dengan pekerjaannya. Menurut Mvuyana *et al* (2024) *Employee engagement* adalah konstruk psikologis multidimensi yang menyatakan ikatan emosional pekerja dan *passion* (gairah) yang mendalam terhadap pekerjaan dan organisasi, tercermin dalam komitmen dan kesiapan untuk berkontribusi lebih. Menurut Mohammed (2025) *employee engagement* menekankan perlunya partisipasi pegawai dalam strategi engagement untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Menurut Ababneh (2024) *employee engagement* adalah kunci dalam memastikan hasil kerja, terutama saat situasi kerja sangat dinamis.

2.3.2 Dimensi *Employee Engagement*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga dimensi *employee engagement* yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh Kahn (1990), dan telah diadaptip juga dalam penelitian terbaru oleh (Iovino *et al.*, 2020) (TeIxeira & Santos, 2024).

1. Kognitif (Khan 1990)

Merupakan gambaran sejauh mana individu memahami dan memaknai peran serta tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Aspek ini mencakup kesadaran mental, keyakinan, serta pandangan individu terhadap nilai dan tujuan pekerjaannya. Semakin tinggi keterlibatan kognitif, semakin besar pemahaman individu terhadap arti penting pekerjaannya bagi dirinya dan organisasi.

2. Emosional (Iovino *et al.*, 2020)

Merupakan aspek psikologis yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola perasaan diri sendiri serta orang lain, sehingga dapat menjaga keseimbangan mental dan sosial.

3. Perilaku (Telxeira & Santos, 2024).

Merupakan rangkaian tindakan, respons, dan reaksi individu baik yang dapat diamati secara eksternal maupun pengalaman internal yang muncul sebagai respons terhadap rangsangan atau tuntutan lingkungan, tugas, dan kondisi internal (kognisi dan emosi).

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 dimensi saja karena pada penelitian terdahulu dimensi tersebut yang mempunyai pernyataan yang nilai validitasnya tinggi (Gander *et al.*, 2020) yaitu:

1. Kognitif (Khan 1990)
2. Emosional (Iovino *et al.*, 2020)

2.3.3 Pengukuran *Employee Engagement*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Kognitif

Untuk Kognitif Personal diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian (Khan1990).

2. Emosional

Untuk Emosional Personal diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian (Iovino *et al.*, 2020).

2.3.4 Pengaruh Antara *Employee Engagement* Terhadap *Team Effectiveness*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *employee engagement* terhadap *team effectiveness* (seperti Akanpaadgi & Binpimbu, 2021; Dalain, 2023; Mazzetti & Schaufeli, 2022b; Paredes-Saavedra *et al.*, 2024; Rahman, 2025). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap *team effectiveness*. Hal ini menunjukkan jika *employee engagement* nya baik maka *team effectiveness* juga akan baik. Demikian juga sebaliknya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas topik relevan dengan judul penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

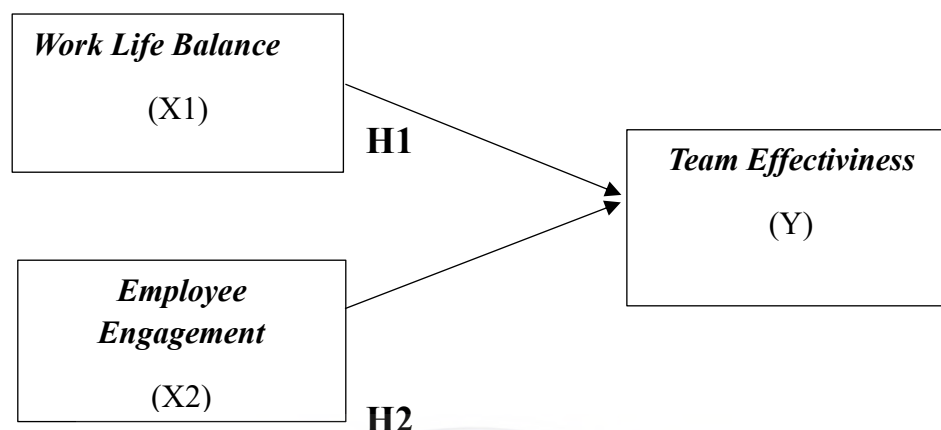
Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Variable Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1	<i>The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness (Mazzetti & Schaufeli, 2022)</i>	<i>Engaging Leadership (EL)</i> Employee Engagement (EE)	Team Effectiveness (TE)	EE → TE = Positif dan Signifikan
2	<i>Study of Employee Engagement Practices and its Impact on Team Effectiveness in the context of Virtual (Majumder, 2022)</i>	Employee Engagement (EE)	Team Effectiveness (TE)	EE → TE = Positif dan Signifikan
3	<i>Determine which dimensions enhance the levels of employee engagement to team effectiveness (Susanto et al., 2022)</i>	Employee Engagement (EE)	Team Effectiveness (TE)	EE → TE = Positif dan Signifikan
4	<i>Comitment organizatinal, worklife balance On team effectiveness the sector UMKM(Paredes-Saavedra et al., 2024)</i>	<i>Comitment Organizatinal (CO)</i> Work-Life Balance (WLB)	Team Effectiveness (TE)	WLB → TE= Positif dan Signifikan
5	<i>The mediating role of work-life balance and trust in leaders , team effectiveness (Al Dilby & Farmanesh, 2023)</i>	Work-Life Balance (WLB)	Team Effectiveness (TE)	WLB → TE= Positif dan Signifikan
6	<i>Work-life balance as an HR Strategy For Team effectiveness (VB, 2022)</i>	Work-Life Balance (WLB)	Team Effectivines (TE)	WLB → TE= Positif dan Signifikan
7	<i>Study of the relationship between employee engagement and team effectiveness(Jha et al., 2019)</i>	Employee Engagement (EE)	Team Effectivines (TE)	EE → TE = Positif dan Signifikan

No	Judul/Peneliti/ Tahun	Variable Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
8	<i>The influence of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness</i> (Mazzetti & Schaufeli, 2022)	<i>Engaging Leadership (EL)</i> <i>Employee Engagement (EE)</i>	<i>Team Effectivines (TE)</i>	EE → TE = Positif dan Signifikan
9	<i>How employee engagement mediates the training and development and work-life balance towards team effectiveness of the private banks</i> (Ranjan & Khatke, 2021)	<i>Employee Engagement (EE)</i> <i>Mediates the Training (MT)</i> <i>Work-Life Balance (WLB)</i>	<i>Team Effectivines (TE)</i>	EE → WLB → TE = Positif dan Signifikan
10	<i>The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources</i>	<i>Engaging Leadership (EL)</i> <i>Employee Engagement (EE)</i>	<i>Team Effectivines (TE)</i>	EE → TE = Positif dan Signifikan

2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan dua variable bebas, yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan *Employee Engagement* (X2), serta variabel terikat, *Team effectiveness* (Y). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada hubungan *work-life balance* terhadap *team effectiveness* (Casper *et al.*, 2025; Khanna *et al.*, 2024; Maghfiratika & Pujiati, 2025; Saud & Rice, 2024; Sciences & Mughal, 2024) dan *employee engagement* terhadap *team effectiveness* (Akanpaadgi & Binpimbu, 2021; Dalain, 2023; Mazzetti & Schaufeli, 2022b; Paredes-Saavedra *et al.*, 2024; Rahman, 2025) maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan kahan Kecamatan Bintang Bayu.

H2: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Abuhamda *et al* (2021) penelitian kuantitatif adalah proses sistematis dalam mengumpulkan dan menganalisis data numerik secara objektif untuk menjelaskan, memprediksi, atau menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini diekspresikan dalam bentuk angka, grafik, dan tabel, serta digunakan untuk menguji teori atau asumsi secara statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu populasi tertentu.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Pegajahan Kahan tepatnya pada Kantor Desa Pegajahan Kahan, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatra Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak Mei 2025 sampai dengan selesai yang dapat dilihat perincian waktunya sebagai berikut.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2025-2026									
		Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Mar
1	Penajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Pengajuan Seminar Proposal										
4	Seminar Proposal										
5	Pengumpulan Data										
6	Analisis Data										
7	Seminar Hasil										
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau										
9	Sidang Meja Hijau										

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Willie (2024) populasi adalah sekelompok individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditentukan oleh peneliti sebagai sumber pengambilan data untuk kemudian ditarik kesimpulan. Populasi ini menjadi dasar generalisasi hasil penelitian agar relevan dengan tujuan studi yang dilakukan. Objek populasi yang akan diteliti adalah seluruh pegawai tetap dan tidak tetap Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu yang berjumlah 63 pegawai dan non pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Ady (2021) sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili seluruh populasi. Dengan kata lain sampel secara sederhana diastikan sebagai

bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendapat (Hair et al., 2013). Jumlah sampel minimum berkisar 5 hingga 10 kali indikator penelitian. Dalam studi ini peneliti menggunakan 6 kali indikator penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 6x6, Dimana angka 6 menunjukkan batas minimum jumlah perkalian yang diperlukan untuk setiap indikator, sedangkan angka 6 menunjukkan jumlah dimensi/indikator dari ketiga variabel penelitian yang digunakan dalam kuesioner. Oleh karena itu, perhitungan dilakukan dengan mengalikan 6 (batas minimum yang digunakan) dengan 6 (dimensi/indikator), sehingga total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 responden, yang dianggap sudah memenuhi syarat minimal. Selanjutnya pengambilan sampel dilakukan menggunakan *convenience sampling* adalah cara memilih sampel dengan mudah dan praktis berdasarkan ketersediaan, bukan dengan prosedur acak (Hair et al., 2013).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjabaran yang jelas dan spesifik tentang suatu konsep agar dapat dikenali dan digunakan secara konsisten dalam penelitian (Slife et al., 2016).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/indikator	Skala Ukur
1.	<i>Team Effectiveness</i> (Y)	<i>Team effectiveness</i> secara oprasional didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan sebuah tim dalam mencapai tujuan tugasnya (kinerja hasil)(Paredes-Saavedra <i>et al.</i> , 2024)	1. Tujuan dan Sasaran Tim 2. Peran Tim Masing masing dimensi/indikator diukur dengan menggunakan 2 item pernyataan yang diadopsi dari (Arora <i>et al.</i> , 2023b; Mathieu <i>et al.</i> , 2008)	Likert 1-5
2.	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	<i>Work-Life Balance</i> secara oprasional diartikan sebagai persepsi individu mengenai tingkat keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi tanggung jawab pada kedua ranah tersebut dengan konflik minimal dan kepuasan yang seimbang .(Avadhani & B Menon, 2022)	1. Gangguan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi 2. Peningkatan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi Masing masing dimensi/indikator diukur dengan menggunakan 2 item pernyataan yang diadopsi dari (Fisher, 2002; Ranjan & Khatke, 2021)	Likert 1-5
3.	<i>Employee Engagement</i> (X2)	<i>Employee engagement</i> secara oprasional didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif terkait pekerjaan, ditandai oleh keterikatan emosional dan kognitif pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi yang termanifestasi).(Mvuyana <i>et al.</i> , 2024)	1. Kognitif 2. Emosional Masing masing dimensi/indikator diukur dengan menggunakan 2 item pernyataan yang diadopsi dari (Khan 1990 Iovino <i>et al.</i> , 2020)	Likert 1-5

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam

bentuk angka-angka dan diolah menggunakan analisis SEM-PLS dengan *software* smart-pls versi 4.0.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berupa data primer. data primer didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari peserta penelitian melalui survei, observasi, atau eksperimen untuk menjawab pertanyaan penelitian secara spesifik dan mendalam, sehingga memberikan informasi yang mutakhir dan relevan (Schneider *et al.*, 2023). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari lokasi penelitian Kantor Desa Pegajahan Kahan.

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Menurut Kim *et al* (2013), data sekunder yaitu data yang diperoleh seseorang penelitian secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), tetapi melalui sumber lain. Misalnya, dari buku-buku, jurnal, majalah, koran, dokumen, peraturan, perundangan, dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain yaitu:

1. Pengamatan (*Observation*) yaitu kegiatan mengamati fenomena atau perilaku secara sistematis dalam konteks nyata tanpa manipulasi, yang bertujuan untuk memperoleh data empiris yang valid (Fix *et al.*, 2022).
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) adalah teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan tertulis yang diisi responden, efektif untuk mengumpulkan data kuantitatif secara luas (Cooper *et al.*, 2006).

Penyerahan kuesioner kepada responden dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan memberikan link google form kepada responden secara langsung ataupun diberikan kepada pimpinan kantor dan kuesioner dalam bentuk kertas fisik. Hal ini diantisipasi oleh peneliti dengan memberikan opsi pada responden untuk menjawab kuesioner yang diberikan sesuai keinginan responden.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Persetujuan responden dinyatakan dalam skala 1-5 dengan bobot nilai sebagai berikut

Tabel 3.3
Ukuran Skala Likert

Opsi	Ukuran
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Peneliti, 2025

3.6 Teknik Analisis Data

Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis jawaban dari demografi responden melalui ukuran presentasi. Untuk statistik inferensial digunakan *structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dalam penelitian ini. Dalam studi ini penelitian menggunakan SEM-PLS version 4.0.

3.6.1 Definisi SEM-PL

SEM-PLS adalah metode pemodelan yang bisa mengukur dan memprediksi hubungan sebab-akibat yang rumit antar variabel yang tidak bisa diamati secara

langsung (Hair; *et al.*, 2019). Teknik ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel yang telah memiliki indikator-indikator yang teridentifikasi. Dalam studi ini peneliti menggunakan pengukuran reflektif.

3.6.2 Alasan Menggunakan SEM-PLS

1. Hasil estimasi tidak terdistorsi walaupun data tidak terdistribusi normal (Hair; *et al.*, 2019)
2. Mampu memberikan hasil yang akurat (Chin & W.W., 1998) dapat menggunakan sampel yang kecil dan memberikan ketahanan yang tinggi dalam keterbatasan data (Edeh *et al.*, 2023).
3. Dalam penelitian sebelumnya hubungan antara variabel ini banyak menggunakan SEM-PLS untuk menganalisisnya.

3.7 Model SEM-PLS

Dalam melakukan analisis menggunakan SEM-PLS terdapat 3 tahapan :

1. Evaluasi model pengukuran (Outer Model)
2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
3. Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Kelayakan)

3.7.1 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS

1. *Outer loading*

Menggambarkan tingkat validitas item dalam mengukur variabel, outer loading di rekomendasikan minimal 0,70. Jika outer loading kurang dari 0,70 maka item tersebut di hilangkan dalam model (Hair *et al.*, 2021).

2. *Discriminant validity*

Menjelaskan bahwa variabel harus berbeda dengan variabel lainnya

secara teori dan terbukti secara empiris. Menurut (Hair *et al.*, 2021) discriminant validity yang baik bila akar Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari korelasi antar variabel/dimensi.

3. *Cronbach's Alpha*

Digunakan untuk mengukur konsistensi dari item-item yang digunakan untuk mengukur variabel. Nilai minimum yang di rekomendasikan adalah jika nilai ini terpenuhi maka variabel dikatakan reliabel (Hair *et al.*, 2019).

4. *Composite Reliability*

Menggambarkan tingkat realibilitas atau konsistensi internal. Nilai minimal yang di rekomendasikan untuk mengukurnya adalah 0,7 (Hair *et al.*, 2021). Jika nilai ini terpenuhi maka alat ukur atau instrumen yang digunakan secara keseluruhan konsisten atau reliabel dalam mengukur variabel.

3.7.2 Evaluasi Model Struktural

1. Kolinearitas

Kolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel dalam penelitian. Ukuran yang digunakan untuk memeriksa korelisanitas adalah VIF, dengan ketentuan nilai VIF di bawah 5 (Hair *et al.*, 2019).

2. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang di bangun. pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Sig<0,5% maka penguji dikatakan signifikan demikian sebaliknya.

3.7.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

1. *R squared*

Merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel dependen (Hair *et al.*, 2019). Nilai R square 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai R square 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai R square 0,25 termasuk kategori lemah .

2. *Goodness of fit index (GOF Index)*

Merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model structural. Gof index ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif. Gof index dapat di hitung dengan cara mengakarkan rata-rata AVE dikali dengan rata-rata R Square. Nilai GoF 27 Index =0,1, artinya evaluasi keseluruhan model rendah, =0,25 artinya moderat/sedang, dan = 0,36 artinya tinggi (Hair *et al.*, 2019)

3. SRMR (*Standardized Root Mean Residual*)

Merupakan salah satu ukuran Gof Index (fit model), yaitu perbedaan matrik data dengan matrik korelasi taksiran model. Nilai SRMR dibawah 0,10 menunjukkan bahwa model Fit (cocok) (Hair *et al.*, 2013)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu. Hal ini menunjukkan *work-life balance* yang optimal sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat *team effectiveness*.
2. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *team effectiveness* pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu. Hal ini menunjukkan *employee engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi serta memperkuat *team effectiveness*.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* (X1)

Pada variabel *work-life balance* (X1) disarankan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai dan non pegawai. Hal ini disebabkan karena masih terdapat 5% pegawai dan non pegawai menjawab sangat tidak setuju.

2. *Employee Engagement* (X2)

Pada variabel *employee engagement* (X2) disarankan kepada pimpinan dan seluruh pegawai dan non pegawai untuk memberikan partisipasi dalam setiap kegiatan dan tanggung jawab. Hal ini disebabkan karena masih terdapat 5% pegawai dan non pegawai menjawab sangat tidak setuju.



DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, O. (2015). *The meaning and measurement of employee engagement: A review of the literature The Meaning and Measurement of Employee Engagement: A Review of the Literature*. 1–35.
- Abou-Foul, M., Ruiz-Alba, J. L., & López-Tenorio, P. J. (2023). The impact of artificial intelligence capabilities on servitization: The moderating role of absorptive capacity-A dynamic capabilities perspective. *Journal of Business Research*, 157. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113609>
- Abuhamda, E., A., Ismail, I., & A., & Bsharat, T. R. K. (2021). *Understanding quantitative and qualitative research methods : A theoretical perspective for young researchers Understanding Quantitativeand Qualitative ResearchMethods : A TheoreticalPerspective for Young Researchers. February*, 70–87. <https://doi.org/10.2501/ijmr-201-5-070>
- Akanpaadgi, E., & Binpimbu, F. (2021). Employee Engagement and Organizational Performance. *Business, Management and Economics Research*, 73, 93–100. <https://doi.org/10.32861/bmer.73.93.100>
- Al-Taie, M., & Khattak, M. N. (2024). The impact of perceived organizational support and human resources practices on innovative work behavior: does gender matter? *Frontiers in Psychology*, 15(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401916>
- Al Dilby, H. K., & Farmanesh, P. (2023). Exploring the impact of virtual leadership on job satisfaction in the post-COVID-19 era: The mediating role of work–life balance and trust in leaders. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.994539>
- Alameddine, M., Al-Yateem, N., Bou-Karroum, K., Hijazi, H., Al Marzouqi, A., & Al-Adawi, S. (2023). Measurement of Work-Life Balance: A Scoping Review with a Focus on the Health Sector. *Journal of Nursing Management*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/3666224>
- Almutairi, M., Chiang, C., & Gomez-zara, D. (n.d.). *tAlfa : Enhancing Team Effectiveness and Cohesion with AI-Generated Automated Feedback*. <https://doi.org/10.1145/3729176.3729197>
- Arora, R., Gajendragadkar, S., & Neelam, N. (2023a). Team Effectiveness: A Key to Success in ‘IT Organizations.’ *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 17(1), 97–110. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v17i1.08>
- Arora, R., Gajendragadkar, S., & Neelam, N. (2023b). Team Effectiveness: A Key to Success in ‘IT Organizations.’ *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 17, 97–110. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v17i1.08>
- Avadhani, V. D., & B Menon, R. (2022). Development and standardization of the

- work-life balance scale for the insurance sector employees. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2154994>
- Bakar, Y. A. (2024). Batten, J., Smith, M. J., Young, J., Braim, A., Jull, R., Samuels, C., Pearce, A. J., & White, A. J. (2025). Transformational Leadership, Psychological Safety, and Concussion Reporting Intentions in Team-Sport Athletes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(3), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph22030393>
- Betti, L., Gallo, L., Wachs, J., & Battiston, F. (2025). The dynamics of leadership and success in software development teams. *Nature Communications*, 16(1), 1–33. <https://doi.org/10.1038/s41467-025-59031-7>
- Casper, W. J., Hyde, S. A., Smith, S. G., Amirkamali, F., & Wayne, J. H. (2025). How Effective Are Work-Life Balance Policies? The Importance of Inclusion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 73–108. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-050544>
- Chamberlin, M., Nahrgang, J. D., Sessions, H., & de Jong, B. (2024). An examination of shared leadership configurations and their effectiveness in teams. *Journal of Organizational Behavior*, 45(4), 595–619. <https://doi.org/10.1002/job.2774>
- Cooper, C. J., Cooper, S. P., Del Junco, D. J., Shipp, E. M., Whitworth, R., & Cooper, S. R. (2006). Web-based data collection: Detailed methods of a questionnaire and data gathering tool. *Epidemiologic Perspectives and Innovations*, 3, 1–11. <https://doi.org/10.1186/1742-5573-3-1>
- Dalain, A. F. (2023). Nurturing Employee Engagement at Workplace and Organizational Innovation in Time of Crisis With Moderating Effect of Servant Leadership. *SAGE Open*, 13(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440231175150>
- Elms, A. K., Gill, H., & Gonzalez-Morales, M. G. (2023). Confidence Is Key: Collective Efficacy, Team Processes, and Team Effectiveness. *Small Group Research*, 54(2), 191–218. <https://doi.org/10.1177/10464964221104218>
- Fisher, G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering*, 63.
- Fix, G. M., Kim, B., Ruben, M. A., & McCullough, M. B. (2022). Direct observation methods: A practical guide for health researchers. *PEC Innovation*, 1(March), 100036. <https://doi.org/10.1016/j.pecinn.2022.100036>
- Gander, F., Gaitzsch, I., & Ruch, W. (2020). *The Relationships of Team Role- and Character Strengths-Balance With Individual and Team-Level Satisfaction and Performance*. 11(November). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566222>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural

- Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1–2), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M., & Ringle, C. M. (2012). *The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Strategic Management Research: A Review of Past Practices and Recommendations for Future Applications*. 45, 320–340.
- Hallam, K. T., Popovic, N., & Karimi, L. (2023). Identifying the Key Elements of Psychologically Safe Workplaces in Healthcare Settings. *Brain Sciences*, 13(10). <https://doi.org/10.3390/brainsci13101450>
- Huang, S. S., Jen, H. F., Tsay, S. L., Wang, Y. J., & Tung, H. H. (2024). Organizational Culture and Trust Affect the Team-Based Practice and Job Satisfaction of Nurse Practitioners in Acute Care Hospitals: A National Survey. *Journal of Nursing Management*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/2049627>
- Huang, S. Z. (2023). Removing barriers to a sharing economy helps attain sustainable development goals in ASEAN countries. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(1), 100300. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100300>
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15(May), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555>
- Iovino, F., Calò, F., Orabona, C., Pizza, A., Fisone, F., Caputo, P., Fusco, A., Macera, M., & Coppola, N. (2020). The role of bacterial colonization of the suture thread in early identification and targeted antibiotic treatment of surgical site infections: A prospective cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124416>
- Jha, N., Potnuru, R. K. G., Sareen, P., & Shaju, S. (2019). Employee voice, engagement and organizational effectiveness: a mediated model. *European Journal of Training and Development*, 43(7–8), 699–718. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2018-0097>
- Joo, B. K. (Brian), Yoon, S. K., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, 20(1), 4–16. <https://doi.org/10.1108/OMJ-07-2021-1308>
- Khairy, H. A., Liu, S., Sheikhsouk, S., Ei-sherbeeney, A. M., Alsetoohy, O., & Al-romeedy, B. S. (2023). *The-Effect-of-Benevolent-Leadership-on-Job-Engagement-through-Psychological-Safety-and-Workplace-Friendship-Prevalence-in-the-Tourism-and-Hospitality-Industry_2023_Multidisciplinary-Digital-Publishing-Institute-MDPI.pdf*.

- Khanna, D., Edison, H., Nguyen-Duc, A., & Kemell, K. K. (2024). Software Companies' Responses to Hybrid Working. *Proceedings of the Euromicro Conference on Software Engineering and Advanced Applications, EUROMICRO-SEAA*, 2024, 244–251. <https://doi.org/10.1109/SEAA64295.2024.00045>
- Kim, Y. J., Oh, Y., Park, S., Cho, S., & Park, H. (2013). Stratified sampling design based on data mining. *Healthcare Informatics Research*, 19(3), 186–195. <https://doi.org/10.4258/hir.2013.19.3.186>
- Maghfiratika, T., & Pujati, H. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Work Engagement on Employee Performance: A Literatur Review. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(4), 916–926. <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i4.4354>
- Majumder, S., & Kunte, M. (2022). A study of Employee Engagement Practices and its Impact on Team Effectiveness in the context of Virtual and collaborative Workplace. *Cardiometry*, 24, 802–814. <https://doi.org/10.18137/cardiome-try.2022.24.802814>
- Margaretha, M., Sudiro, A., Kurniawati, D. T., & Prabandari, S. P. (2025). Enhancing Innovative Work Behavior Through Perceived Organizational Support: the Mediating Role of Person-Organization Fit. *Problems and Perspectives in Management*, 23(2), 583–594. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(2\).2025.42](https://doi.org/10.21511/ppm.23(2).2025.42)
- Mathieu, J., Maynard, T. M., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34(3), 410–476. <https://doi.org/10.1177/0149206308316061>
- Mazzetti, G., & Schaufeli, W. B. (2022a). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. *PloS One*, 17(6), e0269433. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>
- Mazzetti, G., & Schaufeli, W. B. (2022b). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. *PLoS ONE*, 17(6 June), 1–25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>
- Miller, R., Whelan, H., Chrubasik, M., Whittaker, D., Duncan, P., & Gregório, J. (2024). A Framework for Current and New Data Quality Dimensions : An Overview. *Statistics in Transition New Series*, 1–26.
- Mogård, E. V., Rørstad, O. B., & Bang, H. (2023). The Relationship between Psychological Safety and Management Team Effectiveness: The Mediating Role of Behavioral Integration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010406>

- Mohammed, K. M. (2025). Employee Engagement Unveiled: Insights from a Qualitative Study. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(2), 215–230. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2025/v25i21676>
- Murphy, C., & Cross, C. (2021). Blurred lines: work, eldercare and HRM. *International Journal of Human Resource Management*, 32(7), 1460–1485. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1528470>
- Muthukumar, E., Rajarajeswari, K., Nithya, N. R., Vrindha, A., & Gayathiri, T. J. (2024). *Employee Tenure Towards Individual 's Values On Organization 's Culture : A Study*. 30(6), 2853–2858. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i6.5907>
- Mvuyana, S., Nzimakwe, T. I., & Utete, R. (2024). Exploring the relationship between employee engagement and counterproductive work behaviour. *Frontiers in Psychology*, 15(January), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1434350>
- Nguyen, O. T. K., Thuy Tran, A. T., Duong, H. M., & Ngoc Nguyen, T. T. (2025). Transformational Leadership and Project Success: The Mediating Role of Team Resilience and Organizational Innovativeness. *Springer Proceedings in Business and Economics*, 291–302. https://doi.org/10.1007/978-981-97-9992-3_19
- Nikita M Savanur, & Nisha Francis. (2023). Exploring the Key Factors Influencing Trust-Building and Their Impact on Enhancing the Performance of Global Virtual Teams (GVTs) in the Digital Age. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(4 SE-Articles), 670–679. <https://doi.org/10.53555/kuey.v29i4.5628>
- Otoo, F. N. K. (2024). Does employee engagement mediate the nexus of job resource and employee turnover intentions? *IIMT Journal of Management*, 1(2), 130–170. <https://doi.org/10.1108/iimtmj-10-2023-0032>
- Paredes-Saavedra, M., Vallejos, M., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, W. C., & Geraldo-Campos, L. A. (2024). Work Team Effectiveness: Importance of Organizational Culture, Work Climate, Leadership, Creative Synergy, and Emotional Intelligence in University Employees. *Administrative Sciences*, 14(11). <https://doi.org/10.3390/admsci14110280>
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Stouten, J., Zhang, Z., & Zulkarnain, Z. (2020). Engaging leadership and its implication for work engagement and job outcomes at the individual and team level: A multi-level longitudinal study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030776>
- Rahman, S. M. M. (2025). Human Resource Management in the Transport Sector: a Systematic Literature Review of Strategic Approaches and Sectoral Impacts. *American Journal of Interdisciplinary Studies*, 6(1), 01–39.

<https://doi.org/10.63125/c625ef08>

- Rakibe, V. H. (2023). *Team Performance & Transformational Leadership : Understanding Impact of Teamwork Processes on Team Performance. 1*, 48–53.
- Ramírez-Zavala, M. R., López-Guerrero, A., Olivares-Fong, L. del C., Velázquez-Victorica, K. I., & Montoya-Alcaraz, M. (2024). Factors That Impact the Dynamics and Effectiveness of Work Teams during the Implementation of Continuous Improvement Tools in the Manufacturing Industry: A Systematic Literature Review. *Applied Sciences (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/app14031017>
- Ranjan, K. A., & Khatke, A. (2021). Dimensions of Work Life Balance and its Impact on Job Satisfaction of Clinical Staff in Cancer Hospitals. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 4(6), 73–76. <http://journals.resaim.com/ijresm/article/download/816/786>
- Saud, J., & Rice, J. (2024). Stress, Teamwork, and Wellbeing Policies: A Synergistic Approach to Reducing Burnout in Public Sector Organizations. *Administrative Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/admsci14120319>
- Schneider, A., Wagenknecht, A., Sydow, H., Riedlinger, D., Holzinger, F., Figura, A., Deutschbein, J., Reinhold, T., Pigorsch, M., Stasun, U., Schenk, L., & Möckel, M. (2023). Primary and secondary data in emergency medicine health services research – a comparative analysis in a regional research network on multimorbid patients. *BMC Medical Research Methodology*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12874-023-01855-2>
- Sciences, M., & Mughal, N. S. (2024). *Nadia Shafeeq Mughal*. 05(01).
- Slife, B. D., Wright, C. D., & Yanchar, S. C. (2016). Using operational definitions in research: A best-practices approach. *Journal of Mind and Behavior*, 37(2), 119–140.
- Smit, I., Bam, L., & Zincume, P. N. (2023). Participative Management for Team Effectiveness and Innovation. *South African Journal of Industrial Engineering*, 34(1), 28–41. <https://doi.org/10.7166/34-1-2767>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- TeIxeira, P. M. R., & Santos, F. C. A. (2024). Work engagement measures: A systematic literature review. *Universitas Psychologica*, 23, 1–16. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy23.wems>
- Tjingovera, I., Murangi, A., & Pieters, W. R. (2025). Work–life balance, well-being

and work engagement: The case of working mothers in Namibia. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.3099>

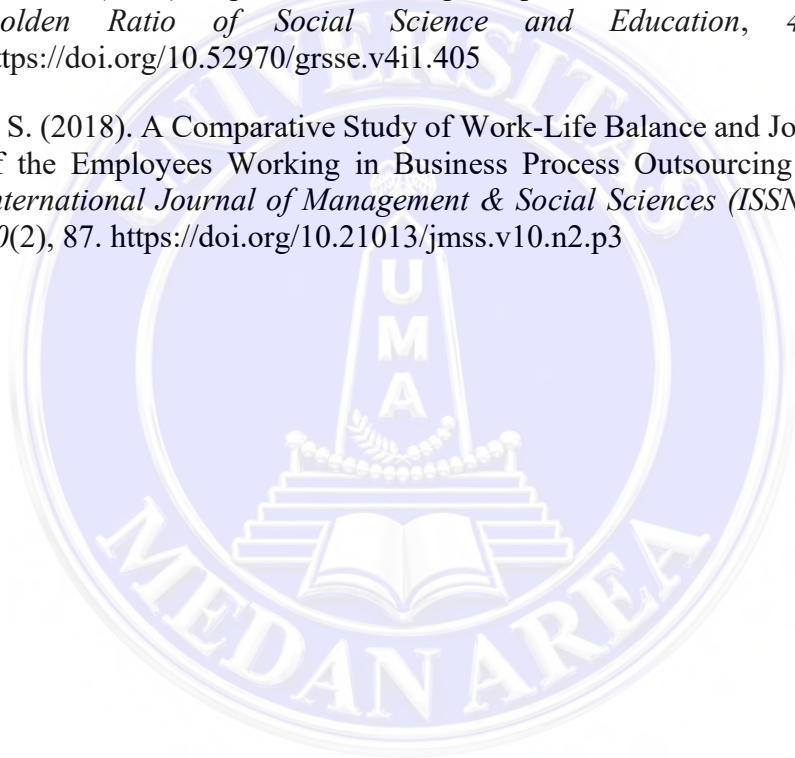
VB, B. (2022). Work-Life Balance as an HR Strategy for Organizational Effectiveness. *Drishtikon: A Management Journal*, 13(1), 21–36.

Wagner, J. A. (2021). Dimensional research on organization structure : meta-analysis and conceptual redirection. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.63>

Wedaman, D. (2019). *Hackman Team Design Interview Protocol*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14140.80008>

Willie, M. M. (2024). Population and Target Population in Research Methodology. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 4(1), 75–79. <https://doi.org/10.52970/grsse.v4i1.405>

Yusuf, S. (2018). A Comparative Study of Work-Life Balance and Job Satisfaction of the Employees Working in Business Process Outsourcing Sector. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 10(2), 87. <https://doi.org/10.21013/jmss.v10.n2.p3>



LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Assalammu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.

Selamat pagi, salam sejahtera bagi kita semua.

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Juliana Purba NPM 228320089, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi dengan judul: **Pengaruh *Work-life balance* dan *Employee Engagement* Terhadap *Team effectiveness* Pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu.** Saya sangat berharap bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi angket penelitian ini. Data isian angket yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, serta akan saya jaga kerahasiaannya. Besar harapan saya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan yang Bapak/Ibu berikan. aamiin YRA.

Hormat Saya,

Juliana Purba

22820089

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju : (STS) : dengan skor 1
- b. Tidak Setuju : (TS) : dengan skor 2
- c. Netral : (N) : dengan skor 3
- d. Setuju : (S) : dengan skor 4
- e. Sangat setuju : (SS) : dengan skor 5

B. Profil Responden

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
2. Usia : ☐ 25-34 tahun
☐ 35-44 tahun
☐ Diatas 45 tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA/ sederajat
☐ Diploma (D1, D2, D3, D4)
☐ Sarjana
☐ Magister
☐ Doktor
4. Pengalaman kerja : ☐ Dibawah 5 tahun
☐ 5-10 tahun
☐ 11-15 tahun
☐ Diatas 20 tahun

Kuisoner

1. Variabel *Work-life Balance* (X1)

<i>Work-life Balance (X1)</i>						
NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Gangguan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi					
1	Kehidupan pribadi tidak saya terganggu karna pekerjaan					
2	Saya menunda kehidupan pribadi demi pekerjaan					
	Peningkatan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi					
3	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk melakukan aktivitas pribadi					
4	Suasana hati saya lebih baik karena pekerjaan saya					

2. Variabel *Employee Engagement* (X2)

<i>Employee Engagement (X2)</i>						
NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kognif					
1	Saya mampu memusatkan perhatian penuh saat melaksanakan tugas.					
2	Saya memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan					
	Emosional					
3	Saya merasa termotivasi ketika mencapai target kerja.					
4	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan tim saya					

3. Variabel *Team effectiveness* (Y)

<i>Team effectiveness (Y)</i>						
NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Tujuan dan Sasaran Tim					
1	Saya memiliki tim yang memiliki tujuan bersama yang bermakna					
2	Saya dan tim sangat berkomitmen pada misi bersama.					
	Peran Tim					
3	Peran tim didistribusikan secara adil di antara anggota					
4	Tanggung jawab peran diselaraskan dengan keahlian anggota					

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner*Work-life Balance (X1)*

WLB1	WLB2	WLB3	WLB4
3	3	3	4
5	4	4	4
4	4	3	3
3	3	4	3
5	5	4	5
2	3	4	3
4	5	5	4
5	5	4	5
5	5	4	5
5	5	5	5
5	4	3	5
5	5	4	4
3	3	4	4
5	4	5	4
4	5	4	5
5	5	5	5
4	4	3	4
2	1	1	1
5	4	4	4
3	3	4	3
4	4	4	5
3	4	3	4
5	4	4	4
4	4	1	5
4	4	5	5
4	5	4	4
3	4	4	4
5	4	5	4
5	5	5	4
5	5	4	5
5	4	4	4
5	5	5	4
4	5	5	4
1	1	2	1
5	5	5	4
5	4	5	4

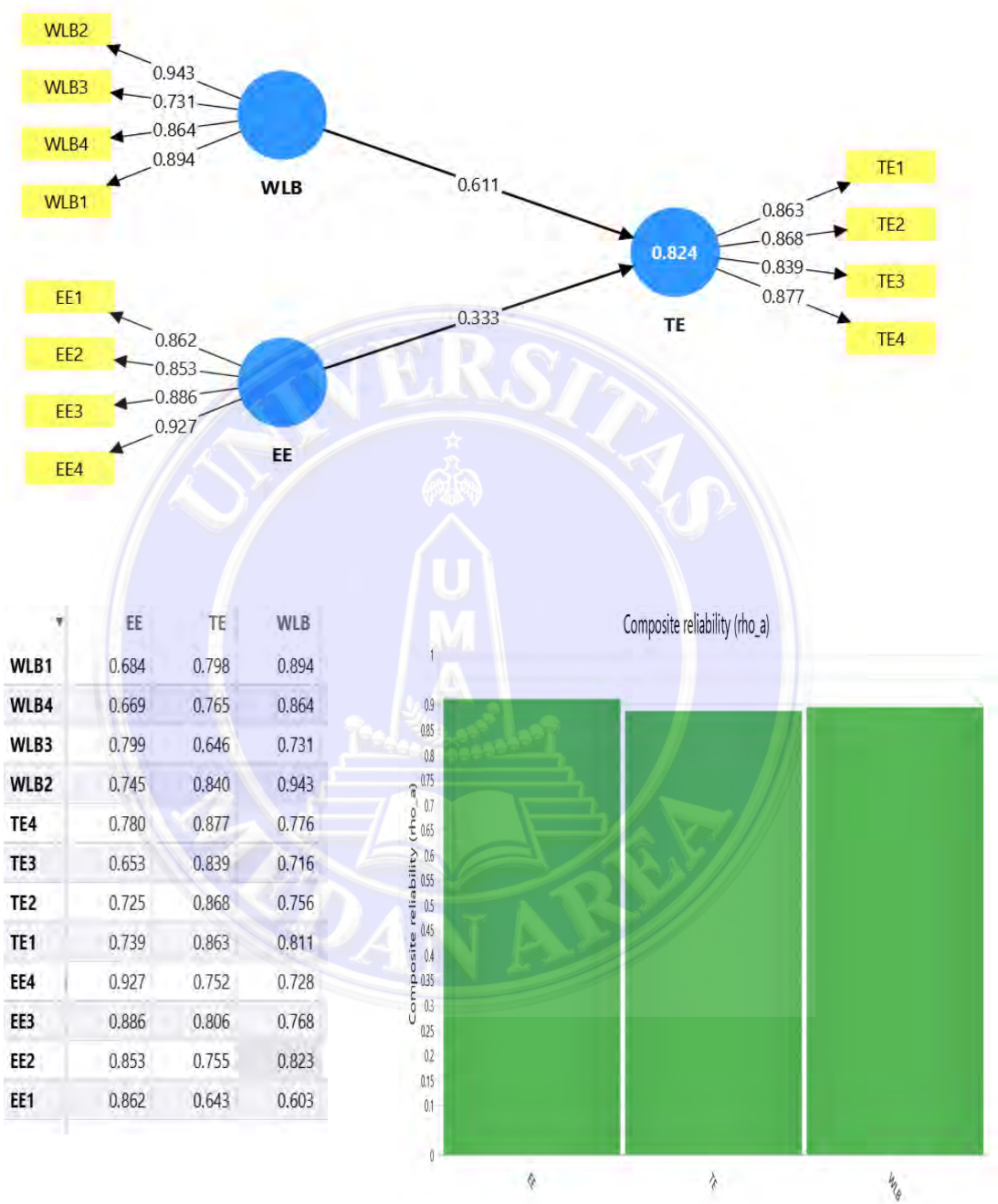
Employee Engagement (X2)

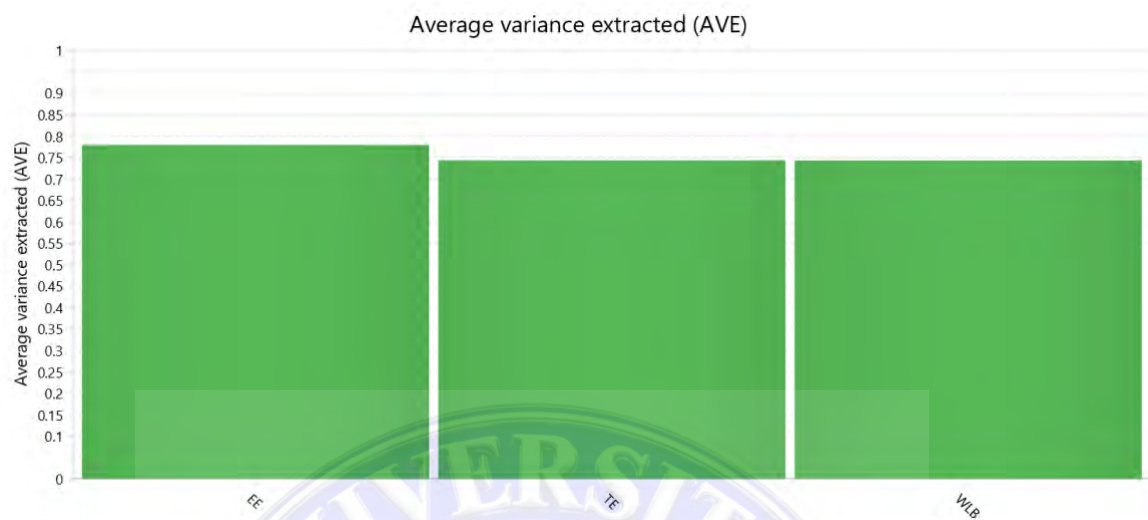
EE1	EE2	EE3	EE4
4	4	4	4
4	5	4	5
4	4	4	3
4	4	3	4
4	4	4	4
5	3	5	4
5	5	4	4
5	4	4	4
5	5	5	4
4	5	5	5
1	4	3	3
4	5	5	5
4	3	4	4
5	5	4	5
5	5	5	5
4	5	5	4
4	4	3	4
2	2	1	2
4	4	5	4
3	4	3	4
5	4	5	5
4	4	4	3
5	5	4	5
2	4	3	3
5	5	5	5
4	4	5	4
3	4	4	3
5	5	5	5
4	5	4	4
4	4	5	4
4	4	4	4
5	5	4	5
5	4	4	5
1	2	1	1
5	4	4	4
5	5	5	5

Team Effectiveness (Y)

TE1	TE2	TE3	TE4
3	3	3	4
5	4	4	4
3	3	4	3
3	4	4	3
5	4	4	4
4	4	5	5
4	5	5	4
5	5	4	4
4	5	4	5
4	4	5	5
4	4	4	4
5	5	4	5
3	3	4	3
5	5	5	4
5	5	4	5
4	4	5	5
4	3	4	3
1	2	2	2
5	5	5	4
3	3	4	3
4	5	4	4
3	4	3	4
4	5	5	5
4	4	5	4
4	4	4	4
4	4	4	5
4	3	3	4
5	4	4	4
4	4	5	5
4	5	5	5
4	5	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
2	2	1	1
5	4	5	4
5	4	4	5

Lampiran 3 Outer Loading



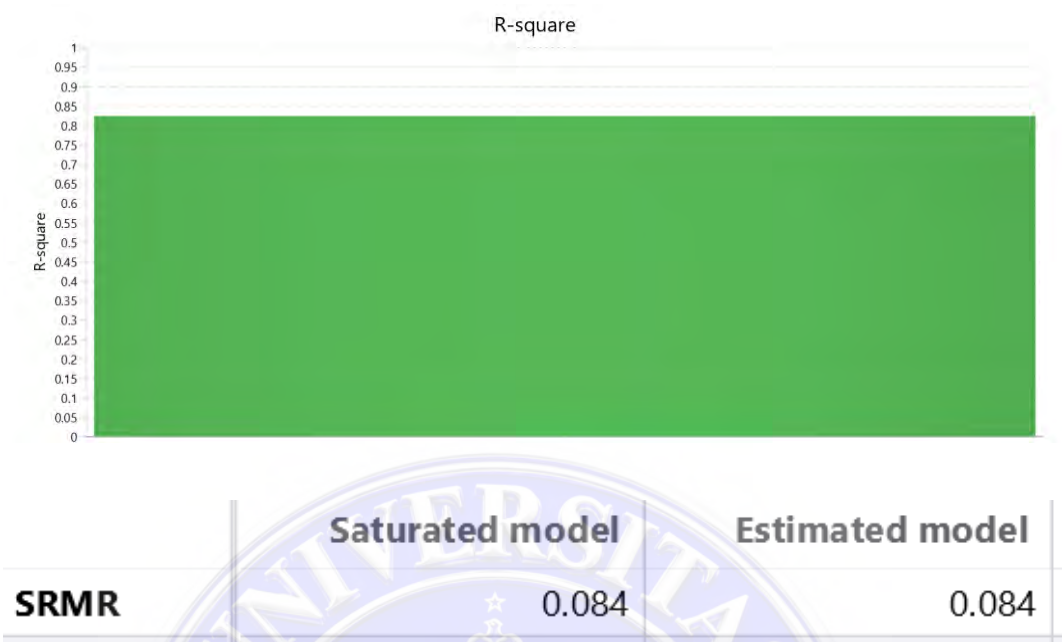


Lampiran 4 Kolineritas dan Hipotesis

	VIF
EE1	3.060
EE2	2.549
EE3	2.610
EE4	4.297
TE1	2.252
TE2	2.383
TE3	2.133
TE4	2.471
WLB2	4.685
WLB3	1.701
WLB4	3.015
WLB1	2.884

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
WLB -> TE	0.611	0.617	0.173	3.534	0.000
EE -> TE	0.333	0.326	0.163	2.046	0.020

Lampiran 5 R-Square dan SRMR



Lampiran 6 Surat Izin Riset


UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Medan, 29 Oktober 2025

Nomor : 3499/FEB/01.1/X/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu
Pimpinan Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Juliana Purba
 NPM : 228320089
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Work-Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Team Effectiveness Pada Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Kantor Desa Pegajahan Kahan Kecamatan Bintang Bayu Kabupaten Serdang Bedagai**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Inovasi Program Studi Manajemen


 A.n Dekan, SE, M.Si
 MANAJEMEN





Lampiran 7 Surat Selesai Riset


PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
KECAMATAN BINTANG BAYU
DESA PEGAJAHAN KAHAN

Alamat : Dusun II Desa Pegajahan Kahan, Email : pegajahankahan@gmail.com Kode Pos : 20984

Pegajahan Kahan, 10 Desember 2025

Prihal : Surat Selesai Research Penelitian

Kepada Yth :
 Universitas Medan Area
 Bidang Akademik, Kemahasiswaan & Alumni
 Di _____

Tempat

Hal : Selesai Research Penelitian

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan research/Survey penelitian Mahasiswa/i Universitas Medan Area, maka dengan ini kami menyatakan bahwa :

Nama : JULIANA PURBA
NPM : 228320089

Telah menyelesaikan Research Penelitian di Desa Pegajahan Kahan, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan atas penerimaan yang baik dan sebagainya, kami ucapkan terima kasih.

Pj. Kepala Desa Pegajahan Kahan

HERMANSYAH, SE

