

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI CV. SUMBER WARAS SUKSES**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi : Manajemen



**Disusun Oleh :
Fahreza Rasyad
20022000100**

**UNIVERSITAS MERDEKA MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

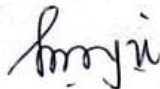
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fahreza Rasyad
Nomor Pokok : 20022000100
Universitas : Universitas Merdeka Malang
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja
Terhadap *Employee Engagement* Melalui Kepuasan
Kerja Karyawan di CV. Sumber Waras Sukses.

Malang, 5 Februari 2024

DISETUJUI DAN DITERIMA

Ketua Program Studi



Irany Windhyastiti, SE., MM

Dosen Pembimbing



Fatmasari Endayani., S.AB.,

S.Akun., M.AB

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof.Dr. Fajar Supanto, SE., M.Si,

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
CV. SUMBER WARAS SUKSES**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Fahreza Rasyad

20022000100

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal.....*5 Februari 2024*

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji



Fatmasari Endayani., S.AB.,

S.Akun., M.AB

Sekretaris Penguji



Dyah Setyawati, SE., MM.

Anggota Penguji



Roby Nur Akbar S.AB., M.AB.

Skripsi ini Telah Diterima Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi dan Bisnis

Malang, 5 Februari 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Merdeka Malang



Prof.Dr. Fajar Supanto, SE., M.Si.

CV. SUMBER WARAS SUKSES

Jl. Sumber Waras No. 11B Kel. Kalirejo Kec. Lawang Kab. Malang 65216

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Pimpinan / Kepala CV. Sumber Waras Sukses menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Fahreza Rasyad
NIM : 20022000100
Universitas : Universitas Merdeka Malang
Jurusan : Manajemen

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di CV. Sumber Waras Sukses pada Hari Senin tanggal 18 Desember 2023 dengan judul penelitian " Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Sumber Waras Sukses"

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Lawang, 28 Desember 2023

Pimpinan CV. Sumber Waras Sukses

()

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Fahreza Rasyad
Nomor Pokok : 20022000100
Program Studi : S1 Manajemen
Bidang Kajian Skripsi : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Sumber Waras Sukses.
Lokasi/Tempat yang diteliti : CV. Sumber Waras Sukses, Lawang, Malang
Alamat Rumah Asal : Jl. Sumberwuni Gg. Mangga Asrama Meling Belakang No.343 Kel. Kalirejo Kec. Lawang Kab. Malang
No. Telp/HP : 082232027069

Dengan ini menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dan penulisan skripsi tersebut di atas adalah benar-benar karya saya dan tidak melakukan plagiasi.

Jika saya melakukan plagiasi maka saya bersedia untuk dicabut gelar akademik saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Februari 2024

Peneliti,



Fahreza Rasyad

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fahreza Rasyad

Nomor Pokok : 20022000100

Universitas : Universitas Merdeka Malang

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : S1 Manajemen

Tempat dan Tanggal Lahir : Malang, 20 Desember 2001

Alamat : Jl. Sumberwuni Gg. Mangga No.343
RT. 02 RW. 14 Kalirejo Kec.Lawang
Kab.Malang

Nama Orang Tua (Ayah) : Anang Nurwahyudi

Nama Orang Tua (Ibu) : Rachmah Dheny Ardianti

Riwayat Pendidikan : SDN 05 Kalirejo (2008-2014)
SMPN 1 Lawang (2014-2017)
SMAN 1 Lawang (2017-2020)
Universitas Merdeka Malang (2020- 2024)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas karunia ALLAH SWT atas berkah dan karunia-Nya yang sudah memberi kesehatan dan kesempatan yang menjadikan penulis bisa menuntaskan skripsi yang judulnya “ Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Sumber Waras Sukses. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk merampungkan studi S1 Manajemen Universitas Merdeka Malang.

Penulis memberi hormat dan berterimakasih pada seluruh elemen yang sudah memberi bantuan, terkhususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Anwar Sanusi, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Merdeka Malang.
2. Bapak Prof.Dr. Fajar Supanto, M.Si, selaku Dekan FEB Universitas Merdeka Malang.
3. Ibu Irany Windhyastiti, S.E., M.M, selaku Kaprodi Manajemen Universitas Merdeka Malang.
4. Ibu Fatmasari Endayani S.AB., S.Akun., M.AB, selaku Dosen Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Hariyanto, selaku Manajer CV. Sumber Waras Sukses, dan seluruh karyawan CV. Sumber Waras Sukses.
6. Keluarga dan teman-teman yang terus memberikan dukungan dalam perkuliahan.

Penulis ingin meminta maaf atas semua kekurangan yang telah penulis lakukan. Terakhir, penulis menginginkan bahwasanya skripsi ini bisa berguna bagi pembaca dengan meningkatkan pengetahuan mereka.

Malang, 04 Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	vii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori	9
1. Work-life Balance	9
a. Pengertian Work-life Balance	9

b.	Faktor Work-life Balance	10
c.	Indikator Work-life Balance	12
d.	Manfaat Work-life Balance.....	12
2.	Lingkungan Kerja.....	14
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
b.	Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	15
c.	Indikator Lingkungan Kerja	16
3.	Employee Engagement	17
a.	Pengertian Employee Engagement	17
b.	Faktor Employee Engagement	18
c.	Indikator Employee Engagement.....	19
d.	Jenis Employee Engagement	20
4.	Kepuasan Kerja	21
a.	Pengertian Kepuasan Kerja	21
b.	Faktor Kepuasan Kerja	22
c.	Indikator Kepuasan Kerja	23
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	24
C.	Pengembangan Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		34
A.	Definisi Operasional Variabel.....	34
B.	Lingkup Penelitian	43
C.	Lokasi Penelitian	43
D.	Populasi dan Teknik Penarikan Sampel	44
E.	Jenis Data dan Sumber Data	44

F. Teknik Pengumpulan Data	45
G. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	49
A. Hasil Penelitian.....	49
1. Sejarah Singkat Perusahaan	49
2. Visi dan Misi Perusahaan	50
a. Visi	50
b. Misi.....	50
3. Struktur Perusahaan.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Responden Penelitian	52
a. Berdasarkan Jenis Kelamin	52
b. Berdasarkan Lama Bekerja	53
2. Deskripsi Variabel Penelitian	55
a. Work-life Balance (X1).....	55
b. Lingkungan Kerja (X2).....	59
c. Employee Engagement (Y).....	61
d. Kepuasan Kerja (Z)	63
3. Uji Instrumen Penelitian.....	66
a. Uji Validitas.....	66
b. Uji Reliabilitas	67
4. Uji Asumsi Klasik	67
a. Uji Normalitas	67

b. Uji Multikolinieritas	68
c. Uji Heteroskedastisitas	69
5. Hasil Uji Analisis Jalur (Path)	70
6. Koefisien Determinasi	75
7. Pembahasan Per Hipotesis	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2 Operasional Variabel	34
Tabel 3 Distribusi Frekuensi Menurut Jenis Kelamin	52
Tabel 4 Distribusi Frekuensi Menurut Lama Bekerja	53
Tabel 5 Deskripsi Variabel Work-life Balance	55
Tabel 6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 7 Deskripsi Variabel Employee Engagement	61
Tabel 8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 9 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 11 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas Tahap Pertama	68
Tabel 13 Hasil Uji Multikolinieritas Tahap Kedua	68
Tabel 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap Pertama	69
Tabel 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap Kedua	69
Tabel 16 Pengujian Koefisien Jalur Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 17 Pengujian Koefisien Jalur Work-life Balance Terhadap Employee Engagement	71
Tabel 18 Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 19 Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement	72

Tabel 20 Pengujian Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement	73
Tabel 21 Pengujian Koefisien Jalur Work-life Balance Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja	73
Tabel 22 Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja	74
Tabel 23 Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	75
Tabel 24 Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 2 Stuktur Organisasi.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	96
Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik.....	107
Lampiran 4 Analisis Path	109
Lampiran 5 Berita Acara Bimbingan Skripsi	112
Lampiran 6 Berita Acara Perbaikan Skripsi.....	113
Lampiran 7 Hasil Cek Plagiasi	114
Lampiran 8 Hasil Cek Similarity Turnitin iThenticate	115

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif yang dijalankan pada CV. Sumber Waras Sukses. Kajian ini bertujuan guna memahami pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja karyawan di CV. Sumber Waras Sukses.

Metode pengumpulan datanya memakai teknik kuesioner. Teknik pengambilan sampelnya memakai teknik sampling jenuh. Alhasil populasi dan sampelnya yakni seluruh karyawan CV. Sumber Waras Sukses yang mencapai 95 orang. Teknik pengujian data pada penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan : (1) *Work-life balance* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, terbukti dari nilai signifikansi mencapai $0,00 < 0,05$. (2) *Work-life balance* berpengaruh langsung terhadap *employee engagement* terbukti dari nilai signifikansi mencapai $0,00 < 0,05$. (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sebab nilai signifikansi mencerminkan angka $0,328 > 0,05$. (4) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*, sebab nilai signifikansi mencerminkan angka $0,480 > 0,05$. (5) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, sebab nilai signifikansi mencerminkan angka $0,964 > 0,05$. (6) *Work-life balance* tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai z-value mencapai $0,037 < 0,05$. (7) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *employee engagement* melalui kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai z-value mencapai $0,037 < 0,05$.

Kata Kunci : *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research is a quantitative type conducted at CV. Sumber Waras Sukses. The study aims to understand the influence of work-life balance and work environment on employee engagement through employee job satisfaction at CV. Sumber Waras Sukses.

The method of data collection used a questionnaire technique. The sampling technique used saturated sampling technique. As a result, the population and sample are all employees of CV. Sumber Waras Sukses, totaling 95 people. Data testing technique in this research uses validity test analysis, reliability test, classical assumption test, and path analysis.

Based on the research results, the conclusions are obtained: (1) Work-life balance has a direct influence on job satisfaction, evidenced by significance value reaching $0.00 < 0.05$. (2) Work-life balance has a direct influence on employee engagement, evidenced by significance value reaching $0.00 < 0.05$. (3) Work environment does not have a direct influence on job satisfaction, because the significance value reflects $0.328 > 0.05$. (4) Work environment does not have a direct influence on employee engagement, because the significance value reflects $0.480 > 0.05$. (5) Job satisfaction does not affect employee engagement, because the significance value reflects $0.964 > 0.05$. (6) Work-life balance does not indirectly influence employee engagement through job satisfaction, as indicated by the z-value reaching $0.037 < 0.05$. (7) Work environment does not indirectly influence employee engagement through job satisfaction, as indicated by the z-value reaching $0.037 < 0.05$.

Keywords: Work-life Balance, Work Environment, Employee Engagement, Job Satisfaction