



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *SELF-EFFICACY* DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. SEMARANG GARMENT**

Skripsi:

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

ANNI MURSYIDATUZ ZAHRO' NIM 18510060

Dosen Pembimbing :

Dr. Eka Handriani, S.E., MM

NIDN : 0-6070476-01

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN : 0-6060569-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *SELF-EFFICACY* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PT. SEMARANG GARMENT

Oleh:

ANNI MURSYIDATUZ ZAHRO' NIM 18510060

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal...25 JULI 2025.....

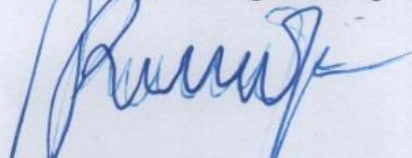
Dosen Pembimbing Utama



Dr. Eka Handriani, S.E., MM

NIDN : 0-6070476-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN 0-6060569-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Arif Rakhman, S.E., M.E

NIDN : 0-6140687-02

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *SELF-EFFICACY* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PT. SEMARANG GARMENT

Oleh:

ANNI MURSYIDATUZ ZAHRO' NIM 18510060

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
Tanggal....25....Juli....2025.....

Tim Penguji
Ketua



Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM

NIDN : 0-6220475-03

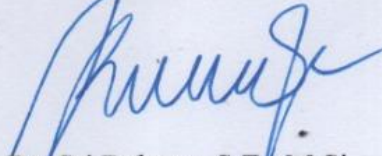
Anggota



Dr. Eka Handriani, S.E., MM

NIDN : 0-6070476-01

Anggota



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN 0-6060569-01

ABSTRAK

Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan adalah bagaimana menghasilkan SDM yang berkualitas, inovatif, dan memiliki kreativitas yang tinggi. Selain itu, SDM merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan. Menurut Febriansyah, (2020) *Employee Engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *work life balance*, *self-efficacy* dan kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari jawaban para responden yaitu karyawan PT. Semarang Garment atas kuesioner yang sudah diuji dan valid. Sampel ditentukan dengan teknik slovin. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 karyawan PT. Semarang Garment dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 23. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, dan uji regresi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel *work life balance* adalah sebesar $(4.082) > t_{tabel} (1.986)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,005)$ yang artinya bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement* PT. Semarang Garment. Variabel *self-efficacy* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.314 > t_{tabel} (1.986))$ dan nilai signifikan $(0,001 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment. Variabel kepemimpinan transformasional menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.949) > t_{tabel} (1.986)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,005)$ yang artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee engagement* PT. Semarang Garment. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (24.520) > F_{tabel}$ sebesar $(2,47)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 < 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel *work life balance*, *self-efficacy* dan kepemimpinan transformasional simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee engagement* PT. Semarang Garment. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance*, *self-efficacy* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment.

Kunci : *work life balance*, *self-efficacy* dan kepemimpinan transformasional dan *employee engagement*

ABSTRACT

Organizations must be aware of the potential of their workforce because the business environment is increasingly competitive. Having high employee performance will increase the level of company productivity is how to produce quality, innovative, and highly creative human resources. In addition, human resources are an important asset in an organization, because they are the source that controls the organization and maintains. According to Febriansyah, (2020) Employee Engagement is about how to achieve the company's strategic goals by creating developing human resources and every level from staff, managers, to executives is fully activated in their work so that they can provide the best efforts. The purpose of this study was to determine the effect of work life balance, self-efficacy and transformational leadership on employee engagement at PT. Semarang Garment.

This study uses a causal associative method (cause and effect) with a quantitative approach, the data used is primary data from the answers of respondents, namely employees of PT. Semarang Garment to a questionnaire that has been tested and is valid. The sample was determined using the slovin technique. The sample in this study was 96 employees of PT. Semarang Garment and analyzed using SPSS software version 24. Data testing techniques used in this study include validity tests, reliability tests, correlation tests, and regression tests. Furthermore, hypothesis testing uses the coefficient of determination, t-test and F-test.

The results of the analysis show that the t_{count} value of the work life balance variable is $(4.082) > t_{\text{table}} (1.986)$ and a significant value $(0.000 < 0.005)$ which means that work life balance has a positive and significant effect on the employee engagement variable of PT. Semarang Garment. The self-efficacy variable produces a t_{count} value of $(3.314) > t_{\text{table}} (1.986)$ and a significant value $(0.001 < 0.05)$ which means that the self-efficacy variable has a positive and significant effect on employee engagement at PT. Semarang Garment. The transformational leadership variable produces a t_{count} value of $(3.949) > t_{\text{table}} (1.986)$ and a significant value $(0.000 < 0.005)$ which means that the transformational leadership variable has a significant effect on the employee engagement variable at PT. Semarang Garment. From testing all independent variables simultaneously, the F_{count} value $(24.520) > F_{\text{table}}$ of (2.47) with a significant level $(0.000 > 0.05)$, indicating that the work life balance, self-efficacy and transformational leadership variables simultaneously have a significant effect on the employee engagement variable at PT. Semarang Garment. From the results of the study, it can be concluded that the work life balance, self-efficacy and transformational leadership variables have a partial and simultaneous effect on employee engagement at PT. Semarang Garment. Garment.

Key: work life balance, self-efficacy and transformational leadership and employee engagement

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan **penulisan** skripsi ini dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *SELF-EFFICACY* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PT. SEMARANG GARMENT ”**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S.E., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA. Selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
5. Ibu Dr. Eka Handriani, S.E., MM selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan

arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
8. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran.....

Anni Mursyidatuz Zahro

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Apapun yang terjadi pulanglah sebagai Sarjana.”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan.” (Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua yang berjasa di hidup penulis, Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi. Terima kasih selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis menyelesaikan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
2. Keluarga besar penulis, yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala motivasi dan dukungan selama ini.
4. Teman-teman angkatan 2018 Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional	9
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	1
A. Kajian Pustaka	1
1. <i>Employee Engagement</i>	1
2. <i>Work Life Balance</i>	8
3. <i>Self-Efficacy</i>	17
4. <i>Kepemimpinan Transformasional</i>	23
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis dan Metode Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	35

C. Variabel dan Indikator Penelitian	36
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	37
E. Jenis Dan Sumber Data	39
F. Teknik Analisa Data	41
G. Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum dan Lokasi.....	55
B. Deskripsi Responden	56
C. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian.....	21
Tabel 3. 2 Tabel Uji Validitas Data.....	28
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas	29
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi	30
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 2 Usia.....	41
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana.....	43
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda.....	44
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana <i>Work Life Balance</i>	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana <i>Self-Efficacy</i>	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel kepemimpinan transformasional.....	46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	47
Tabel 4. 10 Hasil koefisien determinasi	48
Tabel 4. 11 Hasil Uji t (Parsial).....	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Simultan)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	17
Gambar 3. 1 Uji t Parsial	51
Gambar 3. 2 Uji Simultan.....	38
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	50
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....	51
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....	52
Gambar 4. 4 Test signifikasi simultan F.....	53

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	63
Lampiran 2. Identitas Responden	67
Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden	70
Lampiran 4. Tabulasi data 96 Responden	72
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas.....	78
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	81
Lampiran 7. Deskripsi Responden.....	82
Lampiran 8. Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda	83
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda	84
Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
Lampiran 11. Hasil Uji Statistik t.....	87
Lampiran 12. Titik Presentase Distribusi r.....	88
Lampiran 13. Titik Presentase Distribusi t.....	89
Lampiran 14. Tabel Uji F.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Satu aset terpenting dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan, dalam misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia adalah faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan. Langkah untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan, melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal tetap dapat bertahan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan yang dihadapi organisasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang adalah bagaimana menghasilkan SDM yang berkualitas, inovatif, dan memiliki kreativitas yang tinggi. Selain itu, SDM merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman.

Menurut Febriansyah, (2020) *Employee Engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber

daya manusia yang berkembang dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaik.

Employee engagement di PT. Semarang Garments yang rendah dapat berdampak negatif pada produktivitas, kinerja, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Maka perusahaan memerlukan karyawan yang terikat secara penuh agar dapat memberikan dedikasi yang baik kepada perusahaan serta hasil output secara optimal efektif dan efisien.

Tabel 1.1
Target Produksi PT. Semarang Garment Tahun 2023

No	Bulan	Plan Output (Pcs)	Actual Output (Pcs)	Persentase (%)
1	Januari	120.000	86.400	72
2	Februari	120.000	89.150	74,29
3	Maret	120.000	95.599	79,67
4	April	120.000	92.487	77,07
5	Mei	120.000	85.660	71,38
6	Juni	120.000	87.902	73,25
7	Juli	120.000	89.255	74,38
8	Agustus	120.000	97.329	81,11
9	September	120.000	84.222	70,19
10	Oktober	120.000	86.158	71,80

Sumber: Data primer diolah, 2023

PT. Semarang Garment menghadapi tantangan mencapai target produksi tahun 2023, seperti tergambar dalam Tabel 1.1 yang mencatat selisih antara rencana dan hasil aktual produksi. Permasalahan *employee engagement* yang terjadi di PT. Semarang Garment antara lain rendahnya motivasi dan ketidakjelasan dalam komunikasi antara pemimpin dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan bisa menghambat efisiensi operasional, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya apresiasi dapat memengaruhi semangat karyawan, serta

kurangnya kesempatan pengembangan diri dan pengakuan, mungkin menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja produksi. Penting bagi PT. Semarang Garment untuk fokus pada peningkatan *employee engagement*, termasuk perbaikan dalam komunikasi, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta pemberian pengakuan dan kesempatan pengembangan bagi karyawan guna meningkatkan produktivitas dan mencapai target produksi yang diinginkan. Menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa *employee engagement* yang diukur berdasarkan empat dimensi yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan individu, kebutuhan kerja tim, dan kebutuhan pertumbuhan pribadi memberikan pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan pada perusahaan.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi *Employee Engagement* adalah *work-life balance* adalah *work-life balance*. Menurut Johari *et al.*, dalam Respati (2023) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi karena karyawan dapat lebih termotivasi, produktif, dan tidak terlalu stres. Menggunakan teori batas untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hutcheson (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan kendali, pencapaian, dan kepuasan dalam hidup seseorang. Dalam hal ini berarti setiap individu memiliki perasaan untuk mampu membuat pilihan yang sesuai dengan dirinya, mengingat situasi dan tujuannya. Setiap individu menyelaraskan pilihannya dengan hal-hal yang penting bagi kehidupannya, sehingga dapat menikmati rasa puas dari pilihan

yang telah dibuat. Keseimbangan kehidupan kerja mencakup lebih dari waktu. Ini termasuk perasaan senang tentang tingkat keterlibatan seseorang dalam peran pekerjaan dan non pekerjaan.

Permasalahan yang terjadi terkait *work life balance* di PT. Semarang Garment terkait dengan *work-life balance* adalah rendahnya tingkat *work-life balance* di kalangan karyawan meliputi jam kerja yang panjang karena di kejar deadline pengiriman diharuskan *overtime* biasa jam normal dari berangkat masuk kerja jam 07.00 pulang jam 16.00 menjadi pulang jam 17.00 – 20.30 sehingga beban kerja yang berat, tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya fleksibilitas kerja dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan *supervisor*. Selain itu, karakteristik industri garmen yang khas, seperti deadline yang ketat dan tingginya tuntutan kualitas produksi. Hal ini menjadi penting karena bila karyawan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, mereka cenderung kehilangan motivasi, kelelahan, dan tidak produktif. Maka dari itu, bagi karyawan yang bekerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang dianggap begitu penting untuk dapat menjadikan individu bekerja secara optimal dan terlibat dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian Dhuha Safria, (2022)” menunjukkan hasil bahwa variable *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement*. Data lembur karyawan PT. Semarang Garment tersedia di Lampiran 1.

Self-efficacy merupakan faktor kedua yang diduga memengaruhi *employee engagement*. Menurut Dewi (2020), *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi

situasi tertentu, yang memberikan rasa percaya bahwa ia mampu mencapai keberhasilan. Lebih lanjut, Dewi (2020) menjelaskan bahwa *self-efficacy* mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam menghasilkan kinerja optimal dan mengendalikan situasi yang berdampak pada kehidupan mereka. Keyakinan ini kemudian memengaruhi cara individu merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku di PT. Semarang Garment, ditemukan adanya fenomena kesenjangan (gap) terkait dengan *self-efficacy*, di mana tingkat *self-efficacy* karyawan tergolong rendah. Hal ini terlihat dari ketidakmampuan sebagian karyawan dalam menghadapi tugas-tugas kompleks atau situasi kerja yang menantang. Rendahnya tingkat *self-efficacy* tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan, minimnya dukungan dari rekan kerja maupun atasan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu, karakteristik pekerjaan di PT. Semarang Garment yang menuntut keterampilan teknis dan ketelitian tinggi juga berpotensi menurunkan tingkat *self-efficacy* karyawan

Permasalahan yang terjadi terkait variable *self-efficacy* di PT. Semarang Garment operator sewing atau bagian produksi menjahit baju diwajibkan punya skill atau sertifikat khusus untuk bisa berada di posisi tersebut, sehingga jika bagi karyawan yang baru masa training uji coba yang menempati posisi dibutuhkan dibagian sewing belum memiliki skill yang diinginkan perusahaan dan di kejarnya deadline produksi menjadi *self-efficacy* yang rendah dan cenderung berpikiran bahwa tugas dan masalah yang dihadapi dalam bekerja akan lebih sulit dari kenyataannya di lapangan. Maka dalam mengendalikan diri dan mencapai tujuan,

kemampuan. Selain karyawan kurang memahami berbagai proses dalam bidangnya, dibutuhkan keahlian lebih diberbagai bidang. Hasil penelitian David Yusuf Firnanda, (2021) menunjukkan hasil bahwa variable *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Faktor ketiga yang diduga memengaruhi *employee engagement* adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi bawahan melalui komunikasi visi dan tujuan organisasi yang jelas (Armansyah, 2022). Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya membangkitkan semangat kerja melalui pengaruh pribadi, tetapi juga mendorong kreativitas dan inovasi dalam pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Wardani (2020:27) menambahkan bahwa pemimpin transformasional memberikan perhatian individual serta stimulasi intelektual kepada para pengikutnya. Hal ini menciptakan rasa percaya, kekaguman, loyalitas, dan penghormatan terhadap pemimpin, sehingga mendorong karyawan untuk berkontribusi melebihi ekspektasi awal.

Permasalahan yang dihadapi terkait variabel kepemimpinan transformasional di PT. Semarang Garment menunjukkan rendahnya kesadaran dan implementasi gaya kepemimpinan tersebut di kalangan manajemen dan pimpinan tiap bagian. Hal ini tercermin dari minimnya program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, kurangnya dukungan dari atasan, serta rendahnya apresiasi terhadap penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif. Selain itu, pemimpin dihadapkan pada tantangan dalam menangani situasi kompleks di

perusahaan serta belum optimal dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Karakteristik industri garmen yang menekankan pada pencapaian target produksi dan kualitas juga berpotensi mengalihkan fokus pimpinan dari pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elisda Elfrida Sirait (2020) dalam studinya yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *SELF-EFFICACY* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PT. SEMARANG GARMENT”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan, sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment?
3. Apakah kepemimpinan transformasional signifikan berpengaruh terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment?
4. Apakah *work life balance*, *self-efficacy* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* pada PT. Semarang Garment.
2. Menguji dan Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee engagement* pada PT. Semarang Garment.
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada PT. Semarang Garment.
4. Menguji dan Menganalisis pengaruh secara simultan variabel *work life balance*, *self-efficacy*, dan kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pada PT. Semarang Garment.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pengembangan teori ekonomi. Penelitian ini merupakan pengembangan teori sumber daya manusia serta sebagai kajian ilmiah bagi mahasiswa, terutama mahasiswa ekonomi yang terkait *employee engagement*, *work life balance*, *self-efficacy* serta kepemimpinan transformasional serta dapat menjadi sumber atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang memilih topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Semarang Garment

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait peningkatan *employee engagement* melalui *work life balance*, *self-efficacy* serta kepemimpinan transformasional.

b. Bagi Program Studi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan pengetahuan terkait permasalahan sumber daya manusia yang terjadi pada suatu perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan relasi serta diharapkan dapat melatih cara pikir peneliti secara kritis dalam melihat suatu persoalan sumber daya manusia pada suatu organisasi dan menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, dikemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut :

1. *Employee Engagement* (Y)

Menurut Febriansyah (2020), *employee engagement* merupakan suatu pendekatan strategis yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh, di mana seluruh elemen organisasi mulai dari staf, manajer, hingga eksekutif yang diaktifkan sepenuhnya dalam pelaksanaan tugasnya.

Tujuan utamanya adalah untuk mendorong kontribusi maksimal dari setiap individu guna mencapai sasaran strategis perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

2. *Work Life Balance* (X_1)

Menurut Johari et al. dalam Respati (2023), keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, karena karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional cenderung lebih termotivasi, produktif, dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Menggunakan pendekatan teori batas (*boundary theory*), penelitian tersebut menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

3. *Self-Efficacy* (X_2)

Menurut Dewi (2020), *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kapasitas diri dalam mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu atau menghadapi situasi tertentu, yang didasarkan pada persepsi individu akan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan dalam tindakan yang dilakukan.

4. Kepemimpinan Transformasional (X_3)

Armansyah (2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang efektif dalam mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas, sehingga memungkinkan bawahan untuk memahami dan mengidentifikasi tujuan tersebut. Model ini diharapkan dapat menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap pengikut, memberikan

motivasi yang kuat kepada bawahan, serta merangsang kreativitas guna meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika penelitian.

BAB II : Landasan teori,

Bagian ini berisi tentang landasan teori mengenai hal-hal yang ada dalam penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian,

Bagian ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, jenis dan sumber data populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bagian ini berisi ciri - ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan data dan menganalisis data secara statistik.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi temuan – temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti

lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Febriansyah (2020), *employee engagement* merujuk pada upaya mencapai tujuan strategis perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia, di mana setiap tingkat organisasi, mulai dari staf, manajer, hingga eksekutif, diaktifkan sepenuhnya dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal. *Employee engagement* dianggap sebagai faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup organisasi. Konsep ini seringkali disamakan dengan variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti motivasi dan kinerja karyawan, sehingga sering terjadi kesalahpahaman. Meskipun demikian, *employee engagement* memiliki perbedaan yang jelas dibandingkan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja lebih mengarah pada sikap yang mencerminkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Sebaliknya, menurut Schemerhorn et al. (2020), *employee engagement* didefinisikan sebagai sikap kerja positif yang digambarkan oleh Gallup sebagai bekerja dengan "gairah" dan merasa memiliki "hubungan yang mendalam" dengan organisasi (Febriansyah & Ginting, 2020).

Konsep *employee engagement* mencerminkan tingkat keterikatan yang lebih luas, mencakup motivasi dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan sekadar kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan kerja cenderung lebih pasif, sedangkan keterikatan menunjukkan kondisi yang lebih aktif. Karyawan yang puas belum tentu terlibat aktif dalam pekerjaan; mereka mungkin hanya memanfaatkan fasilitas organisasi tanpa memberikan kontribusi yang signifikan (Febriansyah & Ginting, 2020).

Employee engagement juga dipandang sebagai perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan keberhasilan organisasi. Karyawan yang terikat dengan perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil (Allen dalam Sihombing, 2018). Lebih lanjut, menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2013:77), *employee engagement* adalah keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang dapat diukur melalui akses karyawan terhadap sumber daya, kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru, serta perasaan penting dan bermakna terhadap pekerjaan mereka, dan interaksi yang mereka miliki dengan rekan kerja yang dihargai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan

karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu penelitian mengambil kesimpulan tersebut untuk sebagai acuan *employee engagement* pada penelitian ini.

b. Tipe Karyawan *Employee Engagement*

Menurut Gallup (2020) dalam penelitiannya memaparkan, bahwa *employee engagement* terbagi menjadi tiga kategori, antara lain:

1. Terikat atau *engaged*

Pada kategori ini, karyawan *engaged* merupakan karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh agar sasaran dan tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Karyawan yang *engaged* akan memaksimalkan perannya pada perusahaan. Karyawan yang memiliki keingintahuan yang tinggi pada pekerjaannya dan perusahaannya. Karyawan yang *engaged* akan selalu termotivasi untuk menjadi bagian atas keberhasilan perusahaan melalui kinerjanya. Karyawan yang *engaged* akan menunjukkan perilaku – perilaku positif, seperti antusias dalam bekerja, optimis serta bersemangat, memiliki loyalitas tinggi, termotivasi untuk produktif dalam bekerja, serta memiliki keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan meskipun dalam keadaan sulit sekalipun.

2. Tidak terikat atau *not engaged*

Karyawan yang tidak terikat atau *not engaged* cenderung hanya sekedar ingin menyelesaikan pekerjaannya yang ditugaskan saja. Saat bekerja, karyawan tersebut kurang memiliki motivasi untuk bekerja lebih

optimal. Karyawan tersebut hanya berorientasi pada pemenuhan tugas dan kewajiban. Karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk terlibat dalam keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang tidak terikat cenderung tidak memiliki ketertarikan dengan perusahaan. Karyawan tersebut tidak memiliki keterikatan secara psikologis baik kepada rekan kerja, pimpinan, serta perusahaan. Sehingga karyawan tersebut dapat meninggalkan perusahaan sewaktu – waktu.

3. Melepaskan diri secara aktif atau *actively disengaged*

Actively disengaged ialah salah satu kategori *employee engagement* yang perlu dihindari. Kategori karyawan yang melepaskan dirinya secara aktif tergolong kategori karyawan yang dapat mengancam keharmonisan lingkungan kerja di suatu perusahaan. Karyawan tersebut hanya akan merusak karyawan yang terikat. Karyawan tersebut cenderung tidak bahagia di lingkungan kerjanya. Sehingga karyawan tersebut akan selalu berusaha untuk memberikan pengaruh *negative* kepada karyawan lainnya

c. Tingkatan *Employee Engagement*

Menurut studi yang dilakukan Gallup dalam Intipesan (2018), terdapat tiga tingkatan engegement pada karyawan, yaitu:

1. *Engaged* Karyawan yang engaged adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka

dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

2. *Not Engaged* Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.
3. *Actively Disengaged* Karyawan tipe ini adalah penunggu gua (*cave dweller*). Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang engaged.

d. Dimensi *Employee Engagement*

Employee engagement dibagi berdasarkan dimensi menurut *Schaufeli* (2018) sebagai berikut.

1. *Vigour*

Dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication*

Merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial.

3. *Absorption*

Dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

e. Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Bakker dan Demerouti (2020), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi employee engagement, yakni sebagai berikut:

1. *Job Resources*

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya

karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

f. Indikator *Employee Engagement*

Menurut pendapat Menurut Febriansyah, (2020), indikator-indikator untuk menentukan *Employee Engagement* adalah sebagai berikut :

1. Tingkatan terbawah: *What do I get?* Pada tingkatan ini tergantung apa yang akan diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaan tersebut di organisasi. pada tingkat ini, seseorang mendapatkan pengaruh karena posisinya dalam organisasi, bukan karena kemampuan kepemimpinan atau hubungan yang terjalin. Jadi, pada tingkat terendah ini, Anda mendapatkan pengaruh karena kewajiban atau hierarki, bukan karena sukarela atau pengaruh pribadi.
2. Tingkatan kedua: *What do I give?* Tingkat ini memahami apa yang diharapkan organisasi terhadap apa yang dimiliki karyawan pertanyaan yang mencari tahu apa yang harus diberikan atau dikasih. Pertanyaan ini dapat digunakan dalam berbagai konteks, seperti saat memberikan hadiah, menyumbangkan sesuatu, atau melakukan sesuatu sebagai pertukaran.
3. Tingkatan ketiga: *How do I belong?* Tingkat ini karyawan akan tinggal lebih lama dengan organisasi yang telah memperlakukannya sebagai bagian dari organisasi. Tingkatan ketiga "*How do I belong?*" merujuk pada kebutuhan akan rasa memiliki dan cinta kasih, yang merupakan

bagian penting dalam hierarki kebutuhan *Maslow*. Kebutuhan ini menempati urutan ketiga setelah kebutuhan fisiologis dan keamanan.

4. Tingkatan teratas: *How can we grow?* Tingkat ini karyawan dapat bertumbuh dan berkembang seperti mendapat promosi, kenaikan gaji dan juga penghargaan karena telah memberikan kontribusi bagi organisasi. Tingkatan teratas bisa merujuk pada berbagai hal, tergantung konteksnya. Dalam hierarki hukum di Indonesia, UUD 1945 adalah tingkatan teratas. Dalam konteks akademik, tingkatan teratas bisa merujuk pada siswa dengan nilai tertinggi di kelas, misalnya siswa-siswa yang masuk dalam 1,5% teratas.

2. *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Johari et al., dalam Respati (2023) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi karena karyawan dapat lebih termotivasi, produktif, dan tidak terlalu stres. menggunakan teori batas untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hutcheson (2022) mengungkapkan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan kendali, pencapaian, dan kepuasan dalam hidup seseorang. Dalam hal ini berarti setiap individu memiliki perasaan untuk mampu membuat pilihan yang sesuai dengan

dirinya, mengingat situasi dan tujuannya. Setiap individu menyelaraskan pilihannya dengan hal-hal yang penting bagi kehidupannya, sehingga dapat menikmati rasa puas dari pilihan yang telah dibuat. Keseimbangan kehidupan kerja mencakup lebih dari waktu. Ini termasuk perasaan senang tentang tingkat keterlibatan seseorang dalam peran pekerjaan dan non pekerjaan.

Menurut Lumunon et al., dalam Muliawati (2020) “*work life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi”. *Work Life Balance* menurut pandangan dari pekerja merupakan pilihan dari kewajiban kerja yang dikelola dengan tanggung jawab keluarga dan pribadi. Demi mendukung meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan efisien.

Mardiani dan Widiyanto (2021) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah suatu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan atau karir, keluarga, dan tanggung jawab lainnya yang dimana tiap individu harus membagi dan mengatur hal tersebut, sehingga tidak adanya konflik antara kehidupan pribadi dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Fleksibilitas, waktu kerja, keluarga, waktu luang, demografi, kesejahteraan, migrasi secara luas memiliki keterkaitan dengan *work life balance*. Rendahnya kebahagiaan, kepuasan kerja, burnout, dan konflik kehidupan

kerja pada karyawan merupakan akibat dari tidak tercapainya *work life balance*.

Berdasarkan beberapa pengertian *work life balance* di atas, maka penulis mengartikan *work life balance* sebagai keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih. Hal tersebut menjadi sesuatu yang memang harus terpenuhi agar terciptanya rasa puas di dalam diri dengan tujuan agar dapat melaksanakan segala kegiatan dengan fokus dan maksimal.

b. Aspek-Aspek Work Life Balance

Menurut Hayman dalam Wenno (2018) menggolongkan *work life balance* ke dalam 3 dimensi yaitu :

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya work-life balance yang dimiliki seseorang. Contoh, yaitu dengan bekerja mampu membuat orang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference Work* (PLIW). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Contohnya, jika seseorang

mengalami permasalahan di dalam kehidupannya maka akan memberikan efek negatif atau mengganggu kinerja saat bekerja.

3. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Contoh, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memafaatkannya pada kehidupan sehari-hari.

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa aspek-aspek *work life balance* adalah sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya, mencerminkan kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaanya, kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan perfoma individu dalam dunia bekerja. Aspek-aspek *work life balance* ini, bahwa dalam individu mempunyai kenyamanan di dalam pekerjaan maupun individu tersebut.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poullose (2014) faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terbagi menjadi empat, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya. Keempat faktor tersebut terdiri dari faktor-faktor berikut:

1. Individu

- a. Kepribadian. Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor

utama yaitu ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), agreeableness/keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran/sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), *neurotisme* (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman. Ekstrasversi, kesadaran, keramahan, dan keterbukaan terhadap pengalaman berkorelasi negatif dengan *work-family conflict*, sedangkan neurotisme berkorelasi positif dengan *work-family conflict*.

- b. *Psychological well-being*. *Psychological well-being* mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.
- c. Kecerdasan Emosi. Kecerdasan emosi adalah kemampuan adaptif seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosi berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki *work-life balance* yang tinggi pula.

2. Organisasi

- a. Pekerjaan. Susunan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja dan non-kerja yang

berjalan beriringan. Dengan kata lain, susunan pekerjaan yang fleksibel dapat meminimalisir konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja serta meningkatkan *work-life balance* karyawan.

- b. *Work-life balance policies*. Kebijakan-kebijakan dan program-program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work-life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak.
- c. Dukungan. Dukungan dari atasan, organisasi, dan rekan kerja berhubungan positif dengan *work-life balance*. Semakin tinggi dukungan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula *worklife balance* karyawan tersebut.
- d. Stres Kerja. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggapnya sebagai ancaman serta ketidaknyamanan individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan, *work-life conflict*, serta *work-life balance* seseorang. Stres kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya *work-life balance*.
- e. Teknologi. Teknologi dapat menyebabkan tercapainya *work-life balance* maupun tidak tercapainya *work-life balance*. Teknologi memfasilitasi kemudahan akses terhadap pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja kapan saja dan di mana saja. Hal ini dapat

berdampak positif maupun negatif terhadap tercapainya *work-life balance*.

- f. Peran. Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*.

3. Lingkungan Sosial

- a. Anak. Jumlah anak dan tanggung jawab terhadap pengasuhan anak berhubungan dengan *work-life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.
- b. Dukungan Keluarga. Dukungan keluarga berhubungan dengan *work-life balance*. Dukungan emosional dan instrumental yang diterima seseorang dari keluarga dapat membantu tercapainya *work-life balance*. Pekerjaan pasangan, pertengkaran dalam rumah tangga, serta ekspektasi akan perhatian dan penerimaan juga berhubungan dengan *work-life balance*.

d. Manfaat Program Work Life Balance

Nurhabiba (2020) mengungkapkan bahwa dalam program *work life balance*, terdapat beberapa manfaat bagi perusahaan menurut para ahli yakni sebagai berikut:

- 1. Adanya loyalitas dan komitmen karyawan. Seorang karyawan akan merasa diperhatikan dan merasa nyaman sehingga timbulnya loyalitas

serta komitmen untuk berusaha yang terbaik demi kepentingan perusahaan. Loyalitas karyawan merujuk pada dedikasi, komitmen, dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasinya, yang menghasilkan keterlibatan jangka panjang, produktivitas, dan kemauan untuk bekerja lebih keras dan melampaui ekspektasi dalam pekerjaan mereka.

2. Meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan adanya *work life balance*, karyawan menjadi lebih bahagia sehingga karyawan menjadi lebih produktif serta dapat melakukan tugas, tanggung jawab yang lebih baik. Meningkatkan produktivitas karyawan bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan membangun sistem komunikasi yang efektif. Selain itu, pemberian tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan, serta penerapan sistem reward dan punishment, juga bisa menjadi langkah efektif.
3. Mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran Beban kerja dan waktu kerja yang tidak berlebihan membuat karyawan tidak terlalu lelah, kesehatan fisik dan mental yang baik dan waktu yang diperlukan untuk beristirahat cukup. Sehingga terhindarnya keterlambatan dan ketidakhadiran. Mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari menerapkan kebijakan kehadiran yang jelas, hingga memberikan dukungan dan insentif positif. Penting juga untuk memahami penyebab keterlambatan dan ketidakhadiran, seperti masalah pribadi, kesehatan, atau kurangnya

keseimbangan kehidupan kerja.

4. Berkurangnya *turnover* karyawan. Karyawan akan lebih bersemangat dan bertahan dengan pekerjaannya karena merasa puas dalam bekerja, beban pekerjaan yang tidak terlalu berat, waktu kerja yang efisien dan perusahaan peduli dengan kesehatan karyawannya. Berkurangnya *turnover* karyawan berarti perusahaan mengalami lebih sedikit karyawan yang keluar atau dipecat, sehingga lebih banyak karyawan yang tetap bekerja di perusahaan tersebut. Ini menunjukkan peningkatan retensi karyawan dan dapat berdampak positif pada stabilitas, produktivitas, dan budaya perusahaan.

e. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Johari et al., dalam Respati (2023) mengungkapkan bahwa terdapat indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* terdiri dari:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Merupakan keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga. keseimbangan waktu merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, social serta pribadi individu. Keseimbangan waktu menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan diluar kerja.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*) Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap kepuasan dalam keputusan

individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya permasalahan dalam melaksanakan keseimbangan tersebut. Keseimbangan kerja-hidup adalah kondisi di mana seseorang dapat mengatur waktu, energi, dan prioritasnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik, sehingga tidak ada yang terabaikan atau berlebihan.

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) Membentuk tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan kepuasan dalam konteks work-life balance adalah keadaan di mana individu merasa puas dengan seberapa baik mereka mengelola waktu dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini berarti individu merasa puas dengan tingkat keterlibatan dan kepuasan mereka dalam peran kerja dan non-kerja.

3. *Self-Efficacy*

a. *Pengertian Self-Efficacy*

Menurut Dewi, (2020). *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan yang ada dalam diri seseorang terhadap kapasitas yang mereka miliki terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan sesuatu atau mengatasi suatu situasi dimana dia merasa akan berhasil dalam melakukannya. Menurut (Dewi, 2020) menjelaskan bahwa *selfefficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka dalam menghasilkan tingkat kinerja dan menguasai situasi yang berpengaruh terhadap kehidupan mereka, yang

kemudian *self-efficacy* itu juga akan menjadi acuan dalam bagaimana seseorang tersebut merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Menurut (Subagyo, 2019) menyatakan bahwa *self-efficacy* dijelaskan sebagai keyakinan individu untuk menemukan kemampuan dirinya agar lebih dapat dikembangkan untuk membuat individu tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Melalui proses keyakinan diri maka seseorang akan dapat memahami dengan sendirinya tentang bakat atau kemampuan yang dimilikinya. *Self-efficacy* memiliki peran penting, yaitu sebagai motivator utama keberhasilan seseorang. Seseorang akan cenderung untuk mengerjakan tugas yang yakin dapat mereka lakukan daripada melakukan hal yang mereka rasa tidak bisa (Jauharotunisa, 2019).

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Jauharotunisa (2019) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *self-efficacy* pada diri individu, yaitu:

1. Budaya. Budaya memengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulatory process*). Melalui faktor budaya, suatu individu yang mulanya baik dapat menjadi buruk dan jahat jika terpengaruh oleh kebudayaan yang buruk.
2. Gender. Pengaruh dari perbedaan gender dapat dilihat melalui penelitian Bandura tahun 1997 yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam manajemen perannya. Selain sebagai ibu rumah tangga,

seorang wanita yang juga memiliki peran sebagai wanita karir akan memiliki *selfefficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari Tugas yang Dihadapi. Kompleksitas dari suatu tugas yang dihadapi oleh setiap individu akan memengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya. Semakin kompleks tugas yang diemban oleh individu akan membuat rendahnya individu tersebut menilai kemampuannya. Namun ketika dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana penilaiannya akan semakin tinggi.
4. Intensif Eksternal. Bandura berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent continges incentive*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang mencerminkan kesuksesan seseorang.
5. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan. Individu yang mendapatkan status yang tinggi akan memiliki kuasa kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu dengan status rendah akan mendapat kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.
6. Informasi tentang Kemampuan Diri. Individu dengan *self-efficacy* tinggi, akan memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu dengan *self-efficacy* yang rendah, akan memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

c. Proses Terbentuknya *Self-Efficacy*

Menurut Jauharotunisa (2019) proses psikologis pada *self-efficacy* yang memiliki andil dalam diri manusia ada 4, yaitu:

1. Proses Kognitif adalah Proses kognitif merupakan proses berfikir, didalamnya termasuk hasil, manajemen, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan individu bermula dari pemikirannya. Proses kognitif adalah serangkaian operasi mental yang digunakan otak untuk memproses informasi, termasuk menerima, menyimpan, dan menganalisisnya. Proses ini memungkinkan individu untuk memahami dunia di sekitarnya, membuat keputusan, dan belajar. Secara umum, proses kognitif mencakup berbagai fungsi seperti persepsi, perhatian, memori, bahasa, berpikir, dan pemecahan masalah
2. Proses Motivasi adalah Individu memotivasi dirinya dan bertindak melalui hasil pemikirannya sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri akan memengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni penentuan tujuan, besarnya usaha yang dilakukan, serta kemampuan bertahan mereka dalam menghadapi kesulitan bahkan dalam menghadapi kegagalan. Proses motivasi umumnya melibatkan beberapa tahap, mulai dari adanya kebutuhan atau keinginan, kemudian menghasilkan dorongan untuk bertindak, dan akhirnya mengarah pada tujuan yang ingin dicapai. Motivasi bisa berasal dari dalam diri (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik). Proses ini juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan, harapan, dan lingkungan.

3. Proses Afektif adalah Proses afektif merupakan proses manajemen emosi dan reaksi emosional. Menurut Bandura keyakinan individu akan respon pikiran mereka turut memengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Proses afektif adalah proses yang berkaitan dengan perasaan, emosi, sikap, dan nilai-nilai. Dalam ranah afektif, terdapat lima aspek yang penting, yaitu penerimaan (*receiving*), menanggapi (*responding*), penilaian (*valuing*), organisasi (*organization*), dan karakteristik dengan nilai (*characterization*)
4. Proses Seleksi adalah Kemampuan individu untuk menentukan aktivitas dan situasi tertentu turut memengaruhi efek dari suatu kejadian. Kebanyakan dari individu memilih untuk menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu mengatasi suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindar dari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan mereka tentukan, individu kemudian dapat memaksimalkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka. Proses seleksi adalah tahapan untuk menentukan kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang ada. Proses ini umumnya melibatkan beberapa tahapan, seperti seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan bahkan pemeriksaan medis, tergantung pada kebutuhan dan kebijakan perusahaan. Tujuan utama seleksi adalah untuk menemukan kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi,

d. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura dan Wessels (2022) sumber utama yang mempengaruhi *self-efficacy* seseorang dibagi menjadi empat sumber yaitu:

1. Pengalaman keberhasilan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas tertentu pada waktu sebelumnya yang apabila seorang individu pernah mengalami suatu keberhasilan dimasa lalu maka individu tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi. Sebaliknya, apabila seseorang dimasa lalu pernah mengalami kegagalan maka individu tersebut bisa memiliki *self-efficacy* yang rendah. Setelah *self-efficacy* kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, maka dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang.
2. Pengalaman orang lain, seseorang yang melihat orang lain mengalami suatu keberhasilan dalam hal ini melakukan aktivitas yang sama dan dimana individu tersebut memiliki kemampuan yang sebanding maka individu akan lebih mudah untuk meningkatkan *self-efficacy* pada dirinya. Sebaliknya jika orang tersebut dilihat gagal maka *self-efficacy* individu akan menurun.
3. Persuasi verbal, merupakan informasi mengenai kemampuan seseorang yang disampaikan secara verbal oleh orang yang berpengaruh sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa semua kemampuan yang individu miliki akan menunjang untuk mencapai apa yang diinginkan.
4. Kondisi fisiologis (*physiological state*), merupakan keadaan fisik individu seperti rasa lelah, sakit dan lain sebagainya, kondisi emosional

seperti suasana hati, stress dan lain-lain serta keadaan yang menekan dapat mempengaruhi keyakinan akan kemampuan individu dalam menghadapi tugas

e. Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Dewi, (2020). *self-efficacy* dibedakan menjadi tiga indikator, yaitu:

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan, menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas tugas yang sulit serta menganalisis pilihan perilaku yang akan dicoba.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku dan hanya bidang khusus yang dikuasai.

3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

Percaya bertahan dalam usahanya, efikasi pada diri sendiri serta mampu menyelesaikan tugas demi kesuksesan apa yang dikerjakan.

4. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Armansyah (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Wardani (2020:27) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional (*transformational leader*) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan pada para bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Iswahyudi (2023:99) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan.

Mulia (2021:184) menyatakan “kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan dan memiliki karisma”.

Sinaga (2023:10) megemukakan “kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi”

Supriyanto (2020) menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran para pengikut dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kesetaraan”.

Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan seorang atasan guna mempengaruhi kinerja karyawannya dengan cara memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik dan menghasilkan energi positif di dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pemimpin.

b. Manfaat Kepemimpinan Transformasional

Manfaat penerepan prinsip dan kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Kepemimpinan transformasional birokrasi dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim. Kepemimpinan

transformatif tidak hanya mampu mengubah organisasi, tetapi juga memengaruhi dunia secara luas, membentuk norma-norma sosial, mendorong keberlanjutan, dan mendorong perubahan positif di luar batas-batas organisasi. Pemimpin yang autentik.

Bergantung pada motivasi anggota tim Anda, kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan motivasi dengan menetapkan hadiah di akhir tujuan jangka pendek. Metode ini paling sering digunakan dalam tim penjualan dalam bentuk komisi. Kepemimpinan transformasional memiliki banyak manfaat, baik bagi individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikut, sehingga meningkatkan kinerja, kreativitas, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendorong perubahan positif di luar batas-batas organisasi.

Dari uraian mengenai manfaat kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa seorang pemimpin besar seharusnya terbuka untuk mendengarkan karyawannya dan secara aktif mencoba untuk menemukan solusi tentang pengembangan bakat karyawannya. Seorang pemimpin besar adalah seseorang yang tidak melihat diri mereka sebagai peringkat lebih tinggi dari rekan-rekan mereka, tetapi lebih diartikan sebagai perpanjangan dari mereka dan mementingkan pengembangan karir karyawannya.

c. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Tipe kepemimpinan transformasional merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan.

Menurut Sondang Siagian dalam Purba (2021) mengemukakan tipe – tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Tipe otokratik, yaitu seorang yang sangat egois. Egonya yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasinya identik dengan tujuan pribadinya
2. Tipe paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kebapakan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk
3. Tipe kharismatik, yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi
4. Tipe *laissez faire*, yaitu seorang pemimpin yang melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas” dan cenderung memilih peranan yang pasif serta membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri
5. Tipe demokratik, yaitu pemimpin yang memandang perannya selalu koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas

d. Indikator-Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Peneliti mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya. Adapun indikator kepemimpinan transformasional menurut Armansyah (2022) yaitu:

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi dan gaya mereka dalam diri bawahannya

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha

mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin menfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah pengaruh *work life balance*, *self-efficacy* dan kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* pt. semarang garment dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Nugroho et al., 2018)	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar	<i>Quality of work life</i> (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu <i>employee engagement</i> (Y).
2.	(Hasibuan, 2019)	Dominasi Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Kepemimpinan

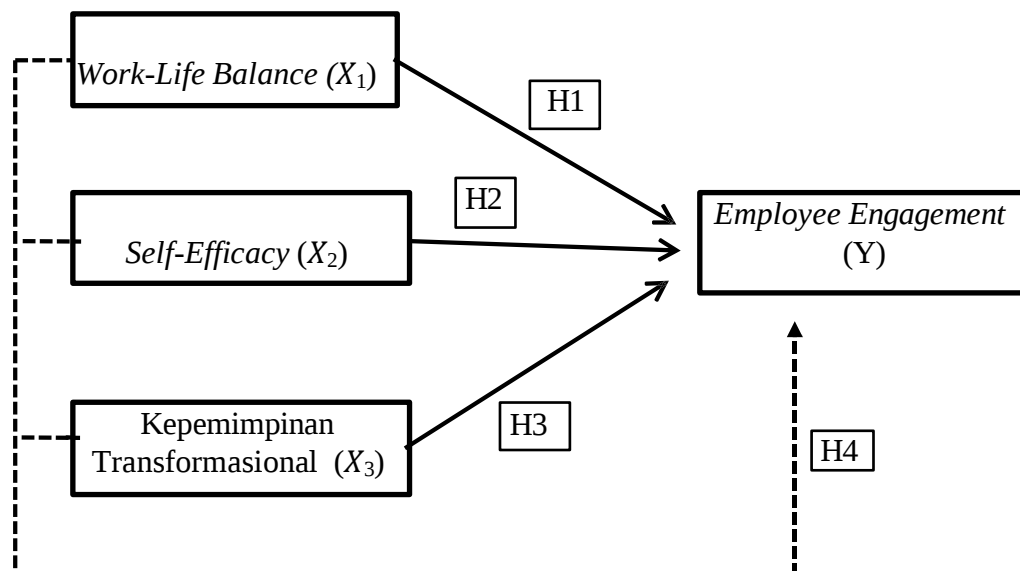
No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN di Medan	transformatifional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . Kepemimpinan transformatifional tidak berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> melalui kepuasan sebagai variabel intervening.
3.	(Priambodo et al., 2019)	Peran <i>Self-Efficacy</i> dan Iklim Organisasi dalam membentuk <i>Employee Engagement</i> melalui Komitmen Organisasi	Pengaruh signifikan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i> dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. Selain itu ditemukan juga pengaruh signifikan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i> dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator.
4.	(Rachmadini & Riyanto, 2020)	<i>The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z</i>	<i>Work-Life Balance</i> merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan pada generasi z. Keterlibatan karyawan dapat dipengaruhi oleh <i>Work-Life Balance</i> dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi <i>Work-Life Balance</i> karyawan, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan.
5.	(Batubara & Affafiqur, 2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada Generasi Milenial di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu	Secara parsial maupun secara simultan <i>work life balance</i> dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
6.	(Widyawati et al., 2021)	Analisis Pengaruh Kompensasi, <i>Work life balance</i> , Kesempatan Berkembang terhadap <i>Employee Engagement</i> Gen Y PT "X"	Kompensasi, <i>Work life balance</i> , Kesempatan Berkembang baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> Gen Y PT "X".

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7.	(Firnanda & Wijayati, 2021)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Self-Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> Karyawan PT. Pesona Arnos Beton	<i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> ; <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> ; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> ; <i>Perceived organizational support</i> , <i>self-efficacy</i> , dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
8.	(Narosaputra, 2022)	Pentingnya Kepemimpinan Transformatif Dalam Keterlibatan Kerja	Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan akan semakin meningkat apabila dalam organisasi memiliki gaya kepemimpinan transformatif.
9.	(Wijayanto et al., 2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Dan Dampaknya Terhadap <i>Turn-Over Intentions</i> Dengan <i>Job Characteristics</i> Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia)	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> dan selanjutnya <i>employee engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan generasi Y. Temuan lain menunjukkan bahwa <i>job characteristics</i> berperan sebagai pemoderasi terhadap pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>employee engagement</i> .
10.	(Sopian et al., 2022)	<i>Effect of Work-Life Balance on Employee Engagement in Increasing Employee Performance</i>	<i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> , dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Employee Engagement</i> .

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2025)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Persial —————→
 Simultan - - - - -

Keterangan :

Y = variabel dependen *employee engagement*

X1 = variabel independen *Work Life Balance*

X2 = variabel independen *Self-Efficacy*

X3 = variabel independen *Kepemimpinan Transformasional*

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha₁: Ada pengaruh antara *work life balance* (X₁) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment.

Ho₁: Tidak ada pengaruh antara *work life balance* (X₁) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment.

Ha₂: Ada pengaruh antara *self-efficacy* (X₂) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment.

Ho₂: Tidak ada pengaruh antara *self-efficacy* (X₂) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment.

Ha₃: Ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X₃) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment.

Ho₃: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X₃) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment.

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara *work life balance*, *self-efficacy* dan kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment.

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara *work life balance*, *self-efficacy* dan kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian. Mengembangkan masalah yang sudah ditemukan sebelumnya. Dan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan Nurwulandari (2020). penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment (Y)

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat atau objek yang peneliti teliti secara langsung untuk mengetahui data-data informasi yang diperoleh dalam penelitian. Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu di PT. Semarang Garment merupakan perusahaan yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta No.KM. 25, Krajan Kidul, Wujil, Kec. Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan *Kepemimpinan Transformasional* X_3)

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : *employee engagement* PT. Semarang Garment. (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Employee Engagement</i> (Y)	1. Tingkatan terbawah: <i>What do I get?</i>	Skala likert: Sangat tidak setuju :1
	2. Tingkatan kedua: <i>What do I give?</i>	Tidak setuju 2
	3. Tingkatan ketiga: <i>How do I belong?</i>	Kurang setuju 3
	4. Tingkatan teratas: <i>How can we grow?</i>	Setuju 4 Sangat setuju 5

	Menurut Febriansyah, (2020)	
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>) 2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Inovelment Balance</i>) 3. Keseimbangan kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>) Menurut Johari et al., dalam Respati (2023)	Skala likert: sangat tidak setuju :1 tidak setuju 2 kurang setuju 3 setuju 4 sangat setuju 5
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	1. <i>Magnitude</i> (Tingkat kesulitan tugas) 2. <i>Generality</i> (Luas bidang perilaku) 3. <i>Strength</i> (Derajat keyakinan atau pengharapan) Menurut Dewi, (2020).	Skala likert: Sangat tidak setuju :1 Tidak setuju 2 Kurang setuju 3 Setuju 4 Sangat setuju 5
Kepemimpinan Transformasional (X3)	1. Kharisma 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian yang Individual Armansyah (2022)	Skala likert: sangat tidak setuju 1 tidak setuju 2 kurang setuju 3 setuju 4 sangat setuju 5

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2025

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah umum atas obyek atau subyek dengan menerapkan kualitas dan karakteristik tertentu, kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semarang Garment yang berjumlah 2.550 karyawan.

2. Sampel Teknik Sampling

a. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan taraf kesalahan 10% dengan rumus slovin yakni:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$
$$n = \frac{2.550}{1 + 2.550 (0,1)^2} = 96,23(\text{dibulatkan menjadi } 96)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = 5 % kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sample yang masih dapat toleransi (Taraf kesalahan).

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 karyawan PT. Semarang Garment.

b. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono dalam (Fakhri, 2021) Teknik sampling adalah cara yang digunakan untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data yang sebenarnya dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi supaya diperoleh sampel yang *representative*. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini dengan metode Random Sampling (acak).

E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Jenis Data

Sugiyono (2019) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini yaitu, jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat dan data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, pendidikan) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted r square), uji t dan f.

2. Sumber Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer (*primary data*) yaitu data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa melalui perantara. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan bersumber dari kuesioner menggunakan Penyebaran googleform .

b) Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal sebelumnya dan literatur.

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono 2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden

dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

F. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 25. sebagai media perhitungan statistik.

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2019). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah : Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 % dari *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (*Employee Engagement*)

x = jumlah skor item (*Work-Life Balance* X₁, *Self-Efficacy* X₂ dan *Kepemimpinan Transformasional* X₃)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan adalah valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.2
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,979	0,631	0,000	Valid
	X1.2	0,951	0,631	0,000	Valid
	X1.3	0,934	0,631	0,000	Valid
	X1.4	0,984	0,631	0,000	Valid
	X1.5	0,951	0,631	0,000	Valid
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	X2.1	0,992	0,631	0,000	Valid
	X2.2	0,992	0,631	0,000	Valid
	X2.3	0,992	0,631	0,000	Valid
	X2.4	0,992	0,631	0,000	Valid
	X2.5	0,879	0,631	0,000	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X3)	X3.1	0,900	0,631	0,000	Valid
	X3.2	0,978	0,631	0,000	Valid
	X3.3	0,900	0,631	0,000	Valid
	X3.4	0,949	0,631	0,000	Valid
	X3.5	0,949	0,631	0,000	Valid
<i>Employee Engagement</i> (Y)	X4.1	0,989	0,631	0,000	Valid
	X4.2	0,989	0,631	0,000	Valid
	X4.3	0,989	0,631	0,000	Valid
	X4.4	0,989	0,631	0,000	Valid
	X4.5	0,852	0,631	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25 pada Lampiran 12 halaman 88 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,852 – 0,992 tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,631$ Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir dan,

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	<i>Work-Life Balance</i>	0,978	0,70	Reliabel
2	<i>Self-Efficacy</i>	0,983	0,70	Reliabel
3	Kepemimpinan Transformasional	0,964	0,70	Reliabel
4	<i>Employee Engagement</i>	0,977	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2025)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

G. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali 2019). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder (2025)

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubunganya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 25. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (*organizational citizenship behavior*)

x = Jumlah skor x *Work-Life Balance* (X_1), *Self-Efficacy* (X_2) dan Kepemimpinan Transformasional (X_3)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement* PT. Semarang Garment. (y) secara parsial.

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 25 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2YX_1 + r^2YX_2 + r^2YX_3 - 2rYX_1rYX_2rYX_3rX_1X_2X_3}{1 - r^2X_1X_2X_3}}$$

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , X_3

Secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

r_{x1x2x3} = koefisien korelasi X_1, X_2, X_3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement* PT. Semarang Garment.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Sugiyono 2019)

a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (*Employee Engagement* Y).

X = Variabel bebas (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono 2019). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel *Employee Engagement*

X_1 = Variabel *Work-Life Balance*

X_2 = Variabel *Self-Efficacy*

X_3 = Variabel Kepemimpinan Transformasional

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara *Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2

dan Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement* PT. Semarang Garment.

3. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali 2019). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*Employee Engagement*) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali 2019).

4. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis

nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t , sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F .

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu (*Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel terikat (Y) yaitu (*Employee Engagement*). apabila nilai signifikansi < 0.025 , atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y . Menurut Ghazali (2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

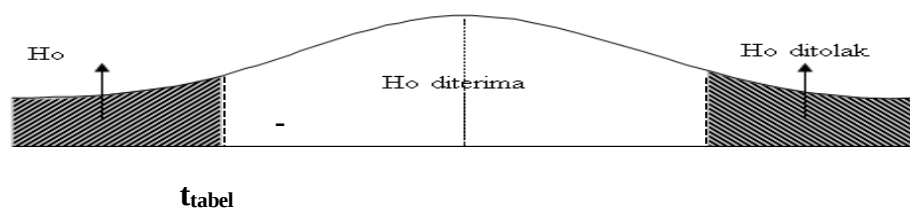
1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (*Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Transformasional) secara parsial terhadap variabel terikat (*Employee Engagement* PT. Semarang Garment).
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (*Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Transformasional) secara parsial terhadap variabel terikat

(*Employee Engagement* PT. Semarang Garment.).

2. Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
3. Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikasi 0,005 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25 . Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,005$
4. Membuat kesimpulan

Apabila $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan tingkat sig. $< 0,005$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (*Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Transformasional) secara parsial terhadap variabel terikat (*Employee Engagement* PT. Semarang Garment) dan apabila $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan tingkat sig. $> 0,005$ maka H_0 diterima atau menolak H_a ,

artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (*Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Transformasional) secara parsial terhadap variabel terikat (*Employee Engagement* PT. Semarang Garment)



Gambar 3. 1
Uji t Parsial

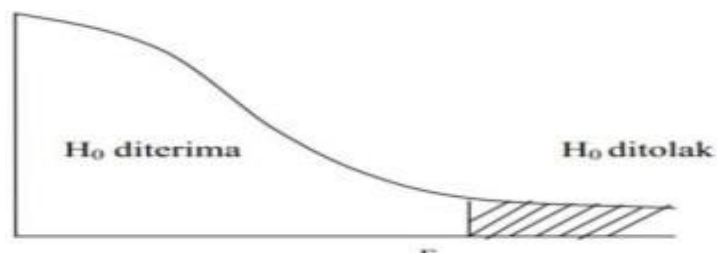
b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut:

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (*Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan *Kepemimpinan Transformatif*) secara simultan terhadap variabel terikat (*Employee Engagement* PT. Semarang Garment)
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (*Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan *Kepemimpinan Transformatif*) secara simultan terhadap variabel terikat (*Employee Engagement* PT. Semarang Garment).
2. Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
 - a. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
 - b. Membuat kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (*Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan *Kepemimpinan Transformatif*) secara simultan terhadap variabel terikat

(*Employee Engagement* PT. Semarang Garment) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak (*Employee Engagement* PT. Semarang Garment)



Gambar 3.2

Uji Simultan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi

PT Semarang Garment adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pembuatan pakaian jadi, dimana merupakan perluasan usaha dari perusahaan Internasional Kukdong Corporation yang berpusat di Seoul, Korea Selatan. Berlokasi di jalan Soekarno Hatta No.KM,25, Krajan, Wujil, Kec. Bergas, Kab. Semarang, Jawa Tengah 50552. Lokasi tersebut merupakan area yang telah disetujui untuk kegiatan industri dan telah terdaftar serta mendapat sertifikasi dari pemerintah sebagai lokasi untuk kegiatan operasional industri. Beberapa perluasan usaha dari Kukdong Corporation terdapat di beberapa negara lain seperti Amerika Serikat yang berlokasi di Wilshire Blvd, Los Angeles dan Mexico yang berlokasi di Rancho Los Soles Atlico De Puebla.

PT Semarang Garment memiliki berbagai departemen yaitu : Human Resource Departement (HRD), cutting, sewing, finishing, packing, ware house dan quality control (QC). PT Semarang Garment memproduksi knit sweat shirt, training suits, pants, polo shhirts, T-shirt, dress skirts, cardigan, overall, lycra pants, body suit, dan night wear pujamas yang akan didistribusikan pada konsumen utama seperti Nike, Columbia, HM, Walmart, Hema, DD, Daiz, Elcorte Ingles, VF Imagewear, dan beberapa buyer lainnya. PT Semarang Garment memiliki dua buah gedung pada satu area yang sama. Perusahaan yang dipimpin langsung oleh seorang pemimpin yang juga sebagai pemilik perusahaan yaitu Byu Hyo Su, berkebangsaan Korea Selatan. Penelitian ini diambil dari departemen sewing

bagian B yang berjumlah 124 responden. Dalam kurun waktu 14 tahun sejak PT Semarang Garment didirikan, perusahaan tersebut secara konsisten telah menjadi bagian pertumbuhan ekonomi di Indonesia, baik dengan meningkatnya ekspor di industri garment Indonesia dan pemberdayaan masyarakat dengan terbukanya lapangan pekerjaan yang luas. Hal ini sesuai dengan visi dan misi PT Semarang Garment yang telah diterapkan, yaitu:

Visi: mensejahterakan masyarakat dan mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Misi: Meningkatkan transaksi antar negara dan membuka lapangan kerja yang luas bagi masyarakat

B. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan domisili. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a) Diskripsi respoden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	90	93.8	93.8	93.8
	Laki-Laki	6	6.3	6.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 90 orang

yang berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 93.8 % dan 6 orang berjenis kelamin Laki-Laki dengan persentase 6.3%.

b) Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	46	47.9	47.9	47.9
	36-50	37	38.5	38.5	86.5
	50 lebih	13	13.5	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 20-35 tahun 46 responden (47.9%), berusia di antara 36-50 tahun 37 responden (38.5%), berusia di antara 50 tahun lebih 13 responden (13.5%).

c) Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	12	12.5	12.5	12.5
	SMK/SMA	61	63.5	63.5	76.0
	D-3	6	6.3	6.3	82.3
	S-1	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Data yang diolah SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMP 12 responden (12.5%), SMA/SMK 61 responden (63.5%), D-3 6 responden (6.3%) dan Sarjana 17 responden (17.7%).

1. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data di bawah ini menggunakan Analisis kuantitatif, adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisis atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan *Kepemimpinan Transformasional* X_3) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.4
Uji Korelasi Sederhana
Correlations

		Work Life Balance	Self-Efficacy	Kepemimpinan Transformasional	Employee Engagement
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	.200	.149	.432**
	Sig. (2-tailed)		.051	.148	.000
	N	96	96	96	96
Self-Efficacy	Pearson Correlation	.200	1	.398**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.051		.000	.000
	N	96	96	96	96
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.149	.398**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.148	.000		.000
	N	96	96	96	96
Employee Engagement	Pearson Correlation	.432**	.483**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Korelasi sederhana variabel *Work-Life Balance* (X_1) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y). Nilai korelasi sebesar 0,432 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* terdapat hubungan sedang terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment.
2. Korelasi sederhana variabel *Self-Efficacy* (X_2) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y). Nilai korelasi sebesar 0,483 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Self-Efficacy* terdapat hubungan sedang terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment.
3. Korelasi sederhana variabel Kepemimpinan Transformatif (X_3) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y). Nilai korelasi sebesar 0,497 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif terdapat hubungan sedang terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment.

b. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformatif X_3) terhadap *Employee Engagement* PT.

Semarang Garment (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.426	1.48810

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, Self-Efficacy

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0.667 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Sugiyono 2019).

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25:

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana *Work-Life Balance*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.221	1.620		8.777	.000
Work Life Balance	.356	.077	.432	4.638	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment dapat dituliskan, $Y = 14.221 + 0.356 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment bernilai positif, artinya jika *Work-Life Balance* sama dengan 1 satuan maka *Employee Engagement* PT. Semarang Garment naik sebesar 0.356 atau sebaliknya

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana *Self-Efficacy*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.541	1.906		6.055	.000
Self-Efficacy	.467	.087	.483	5.347	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel *Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment dapat dituliskan, $Y = 11.541 + 0.467 X_2$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel *Self-Efficacy* terhadap

Employee Engagement PT. Semarang Garment positif, artinya jika *Self-Efficacy* sama dengan 1 satuan maka *Employee Engagement* PT. Semarang Garment naik sebesar 0.467 atau sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan
Transformasional
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.725	1.801		6.509	.000
Kepemimpinan Transformasional	.458	.082	.497	5.557	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment dapat dituliskan, $Y = 11.725 + 0.458 X_3$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment bernilai positif, artinya jika Kepemimpinan Transformasional sama dengan 1 satuan maka *Employee Engagement* PT. Semarang Garment naik sebesar 0.458 atau sebaliknya.

b. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.371	2.145		1.572	.119
Work Life Balance	.268	.066	.325	4.082	.000
Self-Efficacy	.275	.083	.284	3.314	.001
Kepemimpinan Transformasional	.309	.078	.336	3.949	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel(*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 3.371 + 0,268 X_1 + 0,275 X_2 + 0,309 X_3$$

- 1) Nilai (*constant*) sebesar 3.371 dapat diartikan bahwa apabila variabel (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) terhadap *employee engagement* PT. Semarang Garment (Y), akan mengalami perubahan sebesar 3.371
- 2) Nilai koefisien regresi *Work-Life Balance* (X_1) sebesar 0,268 menunjukan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_1) *Work-Life Balance* naik satu satuan maka Kinerja Sales akan naik sebesar 0,268 satuan atau sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi *Self-Efficacy* (X_2) sebesar 0,275 menunjukan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_2) *Self-Efficacy* satu satuan maka

Employee Engagement PT. Semarang Garment akan naik sebesar 0,275 atau sebaliknya.

- 4) Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X_3) sebesar 0,309 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_3) Kepemimpinan Transformasional naik satu satuan maka *Employee Engagement* PT. Semarang Garment akan naik sebesar 0,309 satuan atau sebaliknya.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.426	1.48810

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, Self-Efficacy

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitunganya adalah sebesar 0.426. Nilai tersebut menunjukkan bahwa (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) terhadap *Employee Engagement* PT.

Semarang Garment (Y) sebesar 42,6 % dimana sisanya yaitu sebesar 57.4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $96-3-1 = 92$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.986 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.371	2.145		1.572	.119
Work Life Balance	.268	.066	.325	4.082	.000
Self-Efficacy	.275	.083	.284	3.314	.001
Kepemimpinan Transformasional	.309	.078	.336	3.949	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

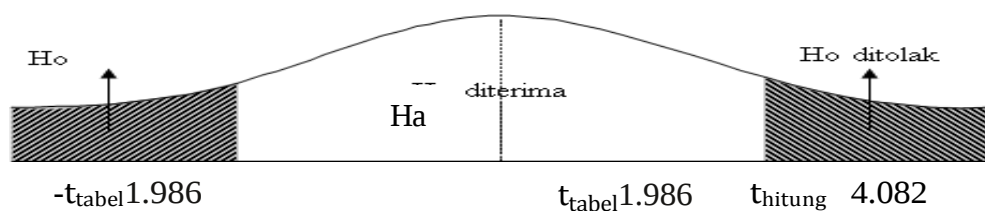
1) Pengujian hipotesis pertama (H₁)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* (X₁) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* (X_1) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *Work-Life Balance* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.082 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.986 ($4.082 > 1.986$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,025, yang berarti bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y)) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan H_o ditolak.



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

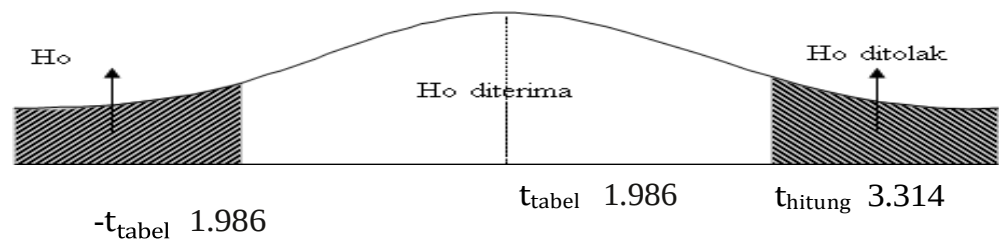
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Self-Efficacy* (X_2) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara *Self-Efficacy* (X_2) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel *Self-Efficacy* (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.314 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.986 ($3.314 > 1.986$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001

yang lebih kecil dari 0,025, yang berarti bahwa variabel *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengujian hipotesis ketiga(H_3)

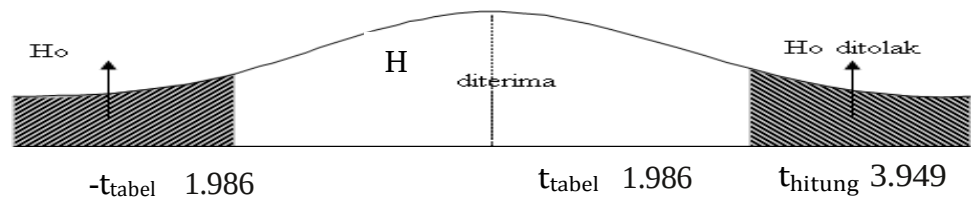
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_3) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_3) *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.949 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.986 ($3.949 > 1.986$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,005, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y) atau dapat

dikatakan hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas ((*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan *Kepemimpinan Transformasional* X_3)) terhadap variabel terikat (*Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y)) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 4 dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 = 96 - 3 - 1 = 92$, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.67. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.12.

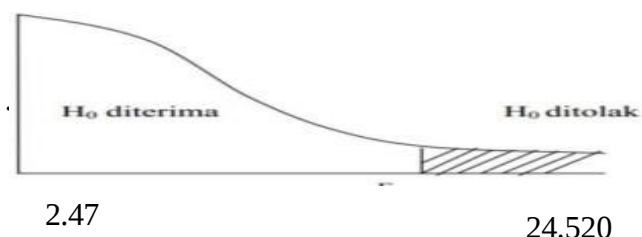
Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.897	3	54.299	24.520	.000 ^b
	Residual	203.728	92	2.214		
	Total	366.625	95			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, Self-Efficacy

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.47 ($24.520 > 2.47$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y). Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak



Gambar 4.5

Test signifikansi simultan F

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara *Work-Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment (Y)

Variabel *Work-Life Balance* (X_1) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,529 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sedang (tabel 3.4 hal 58) antara variabel *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu

terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel *Work-Life Balance* sebesar 0.586, artinya jika satuan *Work-Life Balance* meningkat maka *Employee Engagement* PT. Semarang Garment. juga meningkat sebesar 0.586. Variabel *Work-Life Balance* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $4.082 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 nilai tingkat signifikansi ($0,000 < 0,005$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Work-Life Balance* (X_1) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment. Menurut Soesanto (2019) *Work-Life Balance* Dimana organisasi selalu dianggap milik pribadi, pimpinan arogan, menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, memandang bawahan sebagai alat belaka, menolak menerima kritik, tergantung pada kekuasaan formal dan sering menggunakan pemaksaan dan terkadang memberi intruksi yang tidak jelas atau berubah-ubah. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Silahul (2021) menyimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment.

Variabel *Self-Efficacy* (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana *Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,512 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (tabel 3.4 hal 58) antara variabel *Self-Efficacy* terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel *Self-Efficacy* sebesar 0.514 artinya jika satuan *Self-Efficacy* meningkat maka

Employee Engagement PT. Semarang Garment juga meningkat sebesar 0.514 Variabel *Self-Efficacy* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.314 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 nilai tingkat signifikansi sebesar $(0,001 < 0,005)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Self-Efficacy* (X_2) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment. Menurut Agustini (2019) sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan sales dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Rahayu (2023) mengatakan bahwa variabel *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,549 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (tabel 3.4 hal 58) antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,553 artinya jika satuan Kepuasan Kerja meningkat maka *Employee Engagement* PT. Semarang Garment juga meningkat sebesar 0,553 Variabel Kepemimpinan Transformasional menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.949 > t_{tabel}$ sebesar 1.986 nilai tingkat signifikan sebesar $(0,000 < 0,005)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara

variabel Kepemimpinan Transformasional (X_3) terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment. Menurut Moniharapon (2019) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan Hasil penelitian Aisah (2023) mengatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment.

Berdasarkan penelitian mengenai (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) secara bersama-sama terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment F_{hitung} sebesar 54.250 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.47 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut F_{hitung} ($54.250 > F_{tabel}$ 2.47) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya (*Work-Life Balance* X_1 , *Self-Efficacy* X_2 dan Kepemimpinan Transformasional X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee Engagement* PT. Semarang Garment. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,447 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 44,3% dimana sisanya yaitu 55,7% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Work-Life Balance (X1), Self-Efficacy (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) terhadap Employee Engagement (Y) pada PT. Semarang Garment, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Work-Life Balance memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,432, yang tergolong dalam kategori hubungan sedang. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki koefisien regresi sebesar 0,586, dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,082 > t_{tabel}$ sebesar 1,986 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik Work-Life Balance yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan (engagement) mereka terhadap perusahaan. Ini membuktikan bahwa Work-Life Balance merupakan faktor penting dalam membangun komitmen dan loyalitas karyawan di lingkungan kerja H_{a1} di terima H_{o1} di tolak
2. Self-Efficacy juga terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,483, hubungan antara Self-Efficacy dan Employee Engagement berada dalam kategori sedang. Koefisien regresi sebesar 0,514 menunjukkan bahwa peningkatan Self-Efficacy akan mendorong peningkatan Employee Engagement. Nilai t_{hitung} sebesar $3,314 > t_{tabel}$ 1,986 dan signifikansi 0,001

$< 0,05$ memperkuat bukti bahwa Self-Efficacy memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ini menunjukkan bahwa keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya sangat menentukan tingkat partisipasi mereka dalam organisasi
 H_{a2} di terima H_{o2} di tolak

3. Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Employee Engagement. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,497 juga berada pada kategori hubungan sedang. Hasil regresi menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh sebesar 0,456, dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,949 > t_{tabel}$ 1,986 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, dan perhatian individual kepada karyawan akan mendorong peningkatan Employee Engagement secara signifikan. Hal ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan mendukung pengembangan potensi karyawan. H_{a3} di terima H_{o3} di tolak.
4. Secara simultan, Work-Life Balance, Self-Efficacy, dan Kepemimpinan Transformasional terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Employee Engagement. Hal ini dibuktikan melalui uji ANOVA, di mana nilai F_{hitung} sebesar $27,685 > F_{tabel}$ sebesar 2,47, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kombinasi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Employee Engagement di PT. Semarang Garment secara signifikan. H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak

5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (Adjusted R ² sebesar 0,426, yang menunjukkan bahwa sebesar 42,6% variasi dalam Employee Engagement dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu Work-Life Balance, Self-Efficacy, dan Kepemimpinan Transformasional. Sementara itu, sisanya sebesar 57,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti sistem kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance, Self-Efficacy, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Employee Engagement pada PT. Semarang Garment, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya:

1. Pengelolaan Jam Kerja dan Lembur

PT. Semarang Garment disarankan untuk meninjau ulang kebijakan mengenai jam lembur, khususnya dalam hal batas maksimal waktu lembur per minggu. Perusahaan dapat menetapkan kebijakan yang lebih fleksibel dan berorientasi pada keseimbangan hidup karyawan, misalnya dengan menghindari penjadwalan lembur hari libur. Hal ini bertujuan untuk menjaga Work-Life Balance karyawan agar tidak terganggu, sehingga dapat mendorong tingkat keterlibatan dan produktivitas yang lebih baik.

2. Dukungan Psikologis dan Manajemen Stres

Mengingat sebagian besar karyawan adalah perempuan yang juga memiliki tanggung jawab domestik, perusahaan perlu lebih peka terhadap munculnya gejala stres atau tekanan kerja yang dialami oleh mereka. PT. Semarang Garment sebaiknya menyediakan fasilitas evaluasi kerja secara berkala, program konseling internal, dan kegiatan rekreasi atau refreshing guna menjaga kesehatan mental dan keseimbangan emosional karyawan. Hal ini penting untuk mencegah burnout dan mempertahankan engagement karyawan secara berkelanjutan.

3. Penguatan Motivasi melalui Reward dan Pengembangan Karir

Pemberian bonus atau insentif berbasis kinerja secara konsisten dapat menjadi langkah positif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan karir juga perlu diperluas agar karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk tumbuh bersama perusahaan. Hal ini akan berdampak langsung terhadap peningkatan Self-Efficacy karyawan serta memperkuat hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang mendukung gaya kepemimpinan transformasional.

4. Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan

Manajemen perlu memastikan bahwa para pemimpin di setiap unit kerja mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang transformasional, seperti memberi teladan, inspirasi, motivasi, serta perhatian individu terhadap bawahannya. Untuk itu, perusahaan disarankan mengadakan pelatihan kepemimpinan secara berkala guna mengembangkan keterampilan interpersonal dan empati pemimpin terhadap kebutuhan karyawan.

5. Arahan untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel independen dengan kontribusi sebesar 53,6% terhadap Employee Engagement. Oleh karena itu, untuk penelitian di masa mendatang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi internal, serta iklim kerja, yang mungkin memiliki kontribusi penting dalam memengaruhi tingkat engagement karyawan secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. In *Handbook of employee engagement*. Edward Elgar Publishing.
- Andres. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Keterlibatan Kerja Dan Kesendirian Dalam Bekerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan Padang TV). In *Universitas Bung Hatta* (Vol. 5, Issue 3).
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bandura, A., & Wessels, S. (1994). *Self-efficacy* (Vol. 4). na.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Batubara, A. F., & Affafiqur, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Generasi Milenial di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 54–62.
- Bresó, E., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? A quasi-experimental study. *Higher Education*, 61(4), 339–355.
- Bridger, E. (2014). *Employee engagement* (Vol. 10). Kogan Page Publishers.
- Dhuha Safria, (2022) *Understanding employee engagement: Theory, research, and practice*. Routledge.
- Hayman dalam Wenno (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
- Fitri, M. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Pasar Kranggan Bekasi). In *Universitas* (Issue 8.5.2017).
- Febriansyah, (2020). *Human sigma: Managing the employee-customer encounter*. Simon and Schuster.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN di Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*,

4(2), 90–98.

- Houston, D. M., & Houston, D. M. (2005). *Work-life balance in the 21st century*. Springer.
- Insan, N. (2019). Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris di Perusahaan). *Bandung: Alfabeta*.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2013). *Work-life balance: A psychological perspective*. Psychology Press.
- Koehler, J. W. (1996). *Transformational leadership in government*. CRC Press.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: explanatory role of self-efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 471–495.
- Narosaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 56–63.
- Nugroho, A. R., Budi, W., & Susanto, B. (2018). Pengaruh Quality of Work Life dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement pada Karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar. *Jurnal Psikologi Poseidon (Jurnal Ilmiah Psikologi Dan Psikologi Kemaritiman)*, 1(1), 1.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228.
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Work-Life Balance On Employee Engagement in Generation Z. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(5), 62–66.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior*.
- Rugiyanto, R. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) Pada Guru Smk Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 111–120.
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and*

Banking), 8(2), 53.

- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Tabroni. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT. Angkasa Pura I PERSERO). *Jurnal Ekobisman*, 5(2), 88–108.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2016). Self-efficacy theory in education. In *Handbook of motivation at school* (pp. 34–54). Routledge.
- Simbolon, E. M. (2021). *Strategi Peningkatan Efikasi Diri dan Iklim Organisasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Indo Webhost Kreasi dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening*. Universitas Sumatera Utara.
- Sirait, E. E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Perusahaan IT. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(4), 1–12.
- Sopian, K., Hidayati, T., & Kusumawardani, A. (2022). Effect of Work-Life Balance on Employee Engagement in Increasing Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6(3), 156–162.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan: (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Deepublish.
- Turner, P. (2020). What Is Employee Engagement? In *Employee Engagement in Contemporary Organizations* (pp. 27–56). Springer.
- Widyawati, W., Manggabarani, A. S., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT “X.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1421–1434.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98.

LAMPIRAN 1

Lampiran Data Karyawan Lembur 2024

NIK	NAMA KARYAWAN	JUMLAH JAM PER MINGGU			
		1	2	3	4
300519	SITI MUSDALIFAH	58	57	58	58
300889	MUHAMAD DUHRI AL	57	58	58	58
300901	WAGIMAN	58	57	58	58
301250	TINJUNG TRIDEWANTI	58	58	58	58
500603	SANTIK	56	56	58	58
501084	SUPITRIYANI	58	58	56	58
600152	MUNDARSIH	57	58	58	58
600780	SITI MUKAROMAH	58	58	58	58
600795	ENI SISWATI	57	56	58	58
700115	DEWI KURNIYATI	57	58	58	58
700166	JUMIYATI	57	58	58	58
700167	ATIK ZULIYANTI	57	58	58	58
700186	ZIDNI HIDAYATI	57	58	58	58
700223	SUNANIYAH	57	58	58	57
700364	NITA KRISTIANTI	57	58	58	58
1000397	AS ARIYAH	57	58	58	58
1100264	ZIAROTUS SAMAWATI	57	58	58	58
1100272	WIJI SUPRIYATI	57	58	58	58
1100282	FADILAH	57	58	58	58
1600357	SUPRIHATI	58	58	58	58
1600796	NANA MEISINTA ANJAR	58	58	58	58
1600921	ISYAWARI	58	58	58	58
1601121	DWI SETYOWATI	58	58	58	58
1601124	SAPTI OKTI NAVI	58	58	58	58
1700003	LULUK IVADATUL MUHA	57	58	58	58
1700004	HIDAYATUL ULFA FITRI	57	58	58	58
1700005	SEPTININGSIH	58	58	57	58
1700006	ERMA DWI W	57	58	58	58
1700007	USWATUN HASANAH	57	58	58	58
1700398	SITI CHORIAH	58	57	58	56
1700449	SULASIH	58	58	58	58
1700688	SITI RODHOTUL	58	58	58	58
1700692	HARTATI	58	58	58	58
1700712	ZUSI YULIANTI	58	58	58	58
1800314	KRISTINA	58	58	58	58

1800315	DWI PURWATI	58	58	58	58
1800344	LUKY INDANI	58	58	58	58
1800345	RIANTIKA SETYARINI	58	58	58	58
1800347	MAILINA AYUNINGSIH	58	58	55	58
1800365	ANNI MURSYIDATUZ	58	58	58	57
1800367	MEGA RETNO NINGTYAS	58	58	58	58
1800371	ISTIKOMAH	58	57	58	58
1800373	HELMI ARUM GIRI	58	58	58	58
1800374	WAHYU AGUS SULIS	58	58	58	58
1800414	WAHYU RIZKI MARIYANA	58	58	58	58
1800415	MELTA MUKAROMAH	58	58	58	58
1800431	TIKA SEPTI CAHYANINGSIH	58	58	58	58
1800444	LINA FIDYANINGSIH RITI	58	58	58	58
1800447	ENI GUSNIAWATI	58	58	58	58
1800460	HAPPY AYU KUSUMAWATI	58	58	58	58
1800461	AISA NUR HIDAYAH	58	58	54	56
1800480	SUCIARTI BAROKHAH	58	58	58	58
1800504	DEVI SEPTIANA	58	55	58	58
1800511	DWI SUSILOWATI	58	58	58	58
1800521	LINDA PURI HAPSARI	58	58	58	58
1800522	WINARTI	58	58	58	58
1800525	ROSA SULIANINGSIH	58	58	58	58
1800581	ROEKHA AINI MAKRIFAH	58	58	58	58
1800585	HENI NURHAYATI	58	58	58	55
1800586	UYUN FITRIYANA	58	58	58	58
1800591	SETIYANI	58	58	58	58
1800594	RIKHANIA MULIAWATI	58	55	58	58
1800595	SANDI JENI HASTAWATI	58	58	58	58
1800958	YULI RAHMAWATI	58	58	58	58
1800964	RINI OKTIANA	58	58	58	58
1900332	LULUK MURYANTI	58	58	55	58
1900466	KHUSWATUN KHASANAH	58	58	58	58
1900491	DEWI SHOLIHATUN JANAH	58	58	58	58

1900813	JANU ARIKUSWATI	58	58	58	56
1900819	SITI MAWAR	57	58	58	58
1900823	MEIDA CAHYANINGRUM	57	58	58	58
1900824	MELINDA DIANTIKA	58	58	58	58
1900826	MEI KRISTIHANASIS	58	58	58	58
1900827	SHOLEKHAH FITRIA	48	58	58	58
1900828	LENI NUR KHAYATI	58	58	58	58
1900832	ASTRI LISTIANINGSIH	58	58	58	58
1900833	EVI MUSDALIFAH	58	58	58	58
1901053	SUNARNI	58	58	58	58
2100037	CANDI ASTUTIK	58	58	58	58
2100256	NUR HALIMAH SA DIYAH	58	55	58	58
2100337	EVA MAKRFATUN	58	58	58	58
2100434	SUSIYANTI	58	58	58	58
2100511	ANITA RAHMAWATI	57	58	58	58
2100535	SUSAN RANTIKA DEWI	58	58	58	58
2100582	FINA NOVIANINGRUM	58	58	58	58
2100591	VITA ANDRIYANI	58	58	58	58
2100592	IKA RIZKI WULAN SUCI	55	58	58	58
2100593	OFTA FRIDAYANTI	58	58	58	58
2100615	SUNTARIYATI	58	58	55	58
2100616	SITI MAGHFIROH	58	58	58	58
2100617	FITRIA INDRIYANI	58	58	58	58
2100618	NUR IDA HARISMA	57	58	58	58
2100619	TRI ANDA YANI	58	58	58	58
2200040	SRI MULYATI	58	58	58	58
2200041	NOVITA SARI	58	58	58	58
2200042	KINANTI TASANUR AIDA	58	58	58	58
2200055	WIDIA KARTIKA	58	55	58	58

LAMPIRAN 2

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, SELF-EFFICACY DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. SEMARANG GARMENT

Ungaran.....

Yth.

Bapak/Ibu Saudara Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya

Nama : Anni Mursyidatuz Zahro'

NPM : 18510060

Program Studi : S-1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement PT. Semarang Garment

Kuesioner ini diajukan untuk Karyawan PT. Semarang Garment berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Anni Mursyidatuz Zahro

KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : ☐ 18 - 26 tahun
☐ 27 - 35 tahun
☐ 36 - 44 tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita
4. Lama Berkerja : ☐ < 1 Tahun
☐ 1 – 3 Tahun
☐ 4 – 6 Tahun
☐ $\geq$ 7 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Tidak ada jawaban benar atau salah.

Keterangan:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. *WORK LIFE BALANCE* (X₁)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	T S	K S	S	SS
1	Saya merasa aktivitas pribadi saya mendukung pekerjaan.					
2	Saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman.					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan saya dan perusahaan.					
4	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.					
5	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya.					

2. *SELF-EFFICACY* (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Ketika saya dihadapkan dengan beberapa masalah, saya bisa menemukan beberapa solusinya					
2.	Tetap bisa tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya yakin dengan kemampuan saya					
3.	Saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap professional					
4.	Saya memiliki semangat kerja keras dan pantang menyerah jika terjadi adanya hambatan dalam menyelesaikan tugas					
5.	Saya yakin mampu bertahan dengan kesulitan yang saya hadapi dan saya yakin akan menemukan solusinya.					

3. *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X₃)*

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	T S	K S	S	SS
1.	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam perusahaan.					
2.	Pemimpin memberikan arahan kepada saya mengenai penyelesaian pekerjaan.					
3.	Pemimpin mampu memotivasi untuk bekerja lebih baik.					
4.	Pemimpin mampu mengatasi masalah pekerjaan dari berbagai sudut pandang.					
5.	Pemimpin mampu memberikan nasihat dan mau mendengarkan masalah para karyawan dalam bekerja.					

4. *EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)*

No.	<i>EMPLOYEE ENGAGEMENT (Y)</i>	Jawaban				
		STS	T S	K S	S	SS
1	Saya mendapatkan sesuatu dari pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya memiliki kebutuhan yang dapat menunjang saya dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
3	Saya memiliki rekan kerja yang mampu mendukung pengembangan diri saya.					
4	Di lingkungan kerja saya sangat menghargai perbedaan pendapat.					
5	Saya selalu berkomitmen untuk menjunjung tinggi kualitas pada saat bekerja.					

LAMPIRAN 3

Identitas Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA
1	Siti Musdalifah	Wanita	SMA	20-35
2	Muhamad Duhri Al	Pria	SMA	20-35
3	Wagiman	Pria	SMA	20-35
4	Deni irawan	Pria	SMA	36-50
5	Santik	Wanita	SMA	36-50
6	Supriyanto	Pria	SMA	36-50
7	Mundarsih	Wanita	SMP	36-50
8	Siti Mukaromah	Wanita	SMP	Lebih dari 50
9	Eni Siswati	Wanita	S-1	20-35
10	Dewi Kurniyati	Wanita	SMA	36-50
11	Jumiyati	Wanita	SMA	20-35
12	Atik Zuliyanti	Wanita	SMA	20-35
13	Zidni Hidayati	Wanita	SMA	20-35
14	Sunaniyah	Wanita	SMA	20-35
15	Nita Kristianti	Wanita	SMP	36-50
16	As Ariyah	Wanita	SMA	36-50
17	Ziarotus Samawati	Wanita	SMA	36-50
18	Wiji Supriyati	Wanita	SMP	20-35
19	Fadilah	Wanita	SMA	20-35
20	Suprihati	Wanita	SMA	20-35
21	Nana Meisinta Anjar	Wanita	SMP	20-35
22	Isyawari	Wanita	SMP	20-35
23	Dwi Setyowati	Wanita	SMA	36-50
24	Sapti Okti Navi	Wanita	DIPLOMA	36-50
25	Luluk Ivadatul Muha	Wanita	SMA	20-35
26	Hidayatul Ulfa Fitri	Wanita	S-1	36-50
27	Septiningsih	Wanita	SMA	20-35
28	Erma Dwi W	Wanita	S-1	20-35
29	Uswatun Hasanah	Wanita	SMA	20-35
30	Siti Choriah	Wanita	S-1	36-50

31	Sulasih	Wanita	S-1	Lebih dari 50
32	Siti Rodhotul	Wanita	SMP	20-35
33	Hartati	Wanita	SMA	20-35
34	Zusi Yulianti	Wanita	SMA	20-35
35	Kristina	Wanita	DIPLOMA	20-35
36	Dwi Purwati	Wanita	SMA	36-50
37	Luky Indani	Wanita	SMA	36-50
38	Riantika Setyarini	Wanita	DIPLOMA	36-50
39	Mailina Ayuningsih	Wanita	SMA	20-35
40	Anni Mursyidatuz	Wanita	SMA	20-35
41	Mega Retno Ningtyas	Wanita	SMP	Lebih dari 50
42	Istikomah	Wanita	SMA	20-35
43	Helmi Arum Giri	Wanita	SMA	20-35
44	Wahyu Agus Sulis	Wanita	SMA	36-50
45	Wahyu Rizki Mariyana	Wanita	SMP	Lebih dari 50
46	Melta Mukaromah	Wanita	SMA	36-50
47	Tika Septi Cahyaningsih	Wanita	SMA	36-50
48	Lina Fidyarningsih Riti	Wanita	SMA	36-50
49	Eni Gusniawati	Wanita	SMA	36-50
50	Happy Ayu Kusumawati	Wanita	S-1	36-50
51	Aisa Nur Hidayah	Wanita	SMA	36-50
52	Suciarti Barokhah	Wanita	SMA	Lebih dari 50
53	Devi Septiana	Wanita	SMP	Lebih dari 50
54	Dwi Susilowati	Wanita	SMA	36-50
55	Linda Puri Hapsari	Wanita	SMA	20-35
56	Winarti	Wanita	SMA	36-50
57	Rosa Sulianingsih	Wanita	SMA	Lebih dari 50
58	Roekha Aini Makrifah	Wanita	SMA	20-35
59	Heni Nurhayati	Wanita	SMA	20-35
60	Uyun Fitriyana	Wanita	D-3	20-35

61	Setiyani	Wanita	SMA	20-35
62	Rikhanian Muliawati	Wanita	SMA	20-35
63	Sandi Jeni Hastawati	Wanita	SMA	36-50
64	Yuli Rahmawati	Wanita	SMA	20-35
65	Rini Oktiana	Wanita	SMA	20-35
66	Luluk Muryanti	Wanita	SMP	20-35
67	Khuswatun Khasanah	Wanita	SMA	20-35
68	Dewi Sholihatun Janah	Wanita	SMA	20-35
69	Janu Arikuswati	Wanita	D-3	36-50
70	Siti Mawar	Wanita	SMA	36-50
71	Meida Cahyaningrum	Wanita	S-1	36-50
72	Melinda Diantika	Wanita	SMP	Lebih dari 50
73	Mei Kristihanasis	Wanita	SMA	Lebih dari 50
74	Sholekhah Fitria	Wanita	SMA	20-35
75	Leni Nur Khayati	Wanita	SMA	Lebih dari 50
76	Astri Listianingsih	Wanita	SMA	36-50
77	Evi Musdalifah	Wanita	SMA	20-35
78	Sunarni	Wanita	SMA	20-35
79	Candi Astutik	Wanita	SMA	20-35
80	Nur Halimah Sa Diyah	Wanita	D-3	36-50
81	Eva Makrifatun	Wanita	S-1	20-35
82	Susiyanti	Wanita	S-1	36-50
83	Anita Rahmawati	Wanita	SMA	Lebih dari 50
84	Susan Rantika Dewi	Wanita	SMA	36-50
85	Fina Novianingrum	Wanita	SMA	36-50
86	Vita Andriyani	Wanita	SMA	36-50
87	Ika Rizki Wulan Suci	Wanita	SMA	36-50
88	Ofta Fridayanti	Wanita	SMA	20-35
89	Suntariyati	Wanita	SMA	Lebih dari 50
90	Siti Maghfiroh	Wanita	SMA	Lebih dari 50
91	Fitria Indriyani	Wanita	SMA	20-35
92	Nur Ida Harisma	Wanita	SMA	36-50

93	Tri Anda Yani	Wanita	S-1	20-35
94	Sri Mulyati	Wanita	S-1	2035
95	Novita Sari	Wanita	SMA	Lebih dari 50
96	Kinanti Tasanur Aida	Wanita	SMA	Lebih dari 50

LAMPIRAN 4

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

<i>Work Life Balance X1</i>						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
<i>Self-Efficacy X2</i>						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
<i>Kepemimpinan Transformatif X3</i>						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25

9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
<i>Employee Engagement Y</i>						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 5

Tabulasi data 96 Responden

LAMPIRAN 6

1. Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X1)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas *Self-Efficacy* X2)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X3)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**

	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (Y)

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.989**	.989**	.989**	.989**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	5

2. Hasil Uji Reliabilitas *Self-Efficacy* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

4. Hasil Uji Reliabilitas *Employee Engagement* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

LAMPIRAN 8

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	90	93.8	93.8	93.8
	Perempuan	6	6.3	6.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	46	47.9	47.9	47.9
	36-50	37	38.5	38.5	86.5
	50 lebih	13	13.5	13.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	12	12.5	12.5	12.5
	SMK/SMA	61	63.5	63.5	76.0
	D-3	6	6.3	6.3	82.3
	S-1	17	17.7	17.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

LAMPIRAN 9

Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Work Life Balance	Self-Efficacy	Kepemimpinan Transformasional	Employee Engagement
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	.200	.149	.432**
	Sig. (2-tailed)		.051	.148	.000
	N	96	96	96	96
Self-Efficacy	Pearson Correlation	.200	1	.398**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.051		.000	.000
	N	96	96	96	96
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.149	.398**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.148	.000		.000
	N	96	96	96	96
Employee Engagement	Pearson Correlation	.432**	.483**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.426	1.48810

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, Self-Efficacy

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Work Life Balance*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.221	1.620		8.777	.000
Work Life Balance	.356	.077	.432	4.638	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Self-Efficacy

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.541	1.906		6.055	.000
Self-Efficacy	.467	.087	.483	5.347	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan Transformatif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.725	1.801		6.509	.000
Kepemimpinan Transformatif	.458	.082	.497	5.557	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.371	2.145		1.572	.119
Work Life Balance	.268	.066	.325	4.082	.000
Self-Efficacy	.275	.083	.284	3.314	.001
Kepemimpinan Transformasional	.309	.078	.336	3.949	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

LAMPIRAN 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.426	1.48810

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, Self-Efficacy

LAMPIRAN 12

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.371	2.145		1.572	.119
Work Life Balance	.268	.066	.325	4.082	.000
Self-Efficacy	.275	.083	.284	3.314	.001
Kepemimpinan Transformasional	.309	.078	.336	3.949	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	162.897	3	54.299	24.520	.000 ^b
Residual	203.728	92	2.214		
Total	366.625	95			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, Self-Efficacy

LAMPIRAN 13

Titik Presentase Distribusi r

Tabel R-Hitung

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402

LAMPIRAN 14

Titik Presentase Distribusi t

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.47
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.1	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.94
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.39	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.5
27	0.68368	131.37	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.49
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531

33	0.682	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.83	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.681	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.08	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.51	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.41	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.29	241.019	268.701	327.71
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.22	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.6789	129.685	167.252	200.324	239.48	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.68
59	0.67867	129.607	167.109	200.1	239.123	266.176	323.421
60	0.6786	129.582	167.065	200.03	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.93
62	0.67847	129.536	166.98	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.6784	129.513	166.94	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.51	265.36	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.33	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.26
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.79	321.079

71	0.67796	129.359	166.66	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.6	199.3	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.31	166.571	199.254	237.78	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.21	237.71	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.12	319.948
78	0.67765	129.25	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.95	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526
81	0.67753	129.209	166.388	198.969	237.327	263.79	319.392
82	0.67749	129.196	166.365	198.932	237.269	263.712	319.262
83	0.67746	129.183	166.342	198.896	237.212	263.637	319.135
84	0.67742	129.171	166.32	198.861	237.156	263.563	319.011
85	0.67739	129.159	166.298	198.827	237.102	263.491	318.89
86	0.67735	129.147	166.277	198.793	237.049	263.421	318.772
87	0.67732	129.136	166.256	198.761	236.998	263.353	318.657
88	0.67729	129.125	166.235	198.729	236.947	263.286	318.544
89	0.67726	129.114	166.216	198.698	236.898	263.22	318.434
90	0.67723	129.103	166.196	198.667	236.85	263.157	318.327
91	0.6772	129.092	166.177	198.638	236.803	263.094	318.222
92	0.67717	129.082	166.159	198.409	236.757	263.033	318.119
93	0.67714	129.072	166.14	198.58	236.712	262.973	318.019
94	0.67711	129.062	166.123	198.552	236.667	262.915	317.921
95	0.67708	129.053	166.105	198.525	236.624	262.858	317.825
96	0.67705	129.043	166.088	198.498	236.582	262.802	317.731
97	0.67703	129.034	166.071	198.472	236.541	262.747	317.639
98	0.677	129.025	166.055	198.447	236.5	262.693	317.549
99	0.67698	129.016	166.039	198.422	236.461	262.641	317.46

LAMPIRAN 15

Tabel Uji F

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang N1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.7
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.7	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	4.03	4	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.6	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.1	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.6	2.58	2.55	2.53
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.4
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.2
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.2	2.18
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26	2.23	2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.2	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.17	2.13	2.1	2.08	2.06
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.1	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14	2.1	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1	2.06	2.02	2	1.97	1.95
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.9
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09	2.04	2	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09	2.04	2	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.9	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05	2	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04	2	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.01	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.01	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.8
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.8
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.8
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
91	3.95	3.1	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
92	3.94	3.1	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
93	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
94	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.77
95	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.8	1.77
96	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77
97	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77
98	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

100	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
------------	------	------	------	------	------	------	-----	------	------	------	------	------	------	------	------