

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT
(Studi Kasus Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang)**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Hurin Maulana
NPM. 22001081190



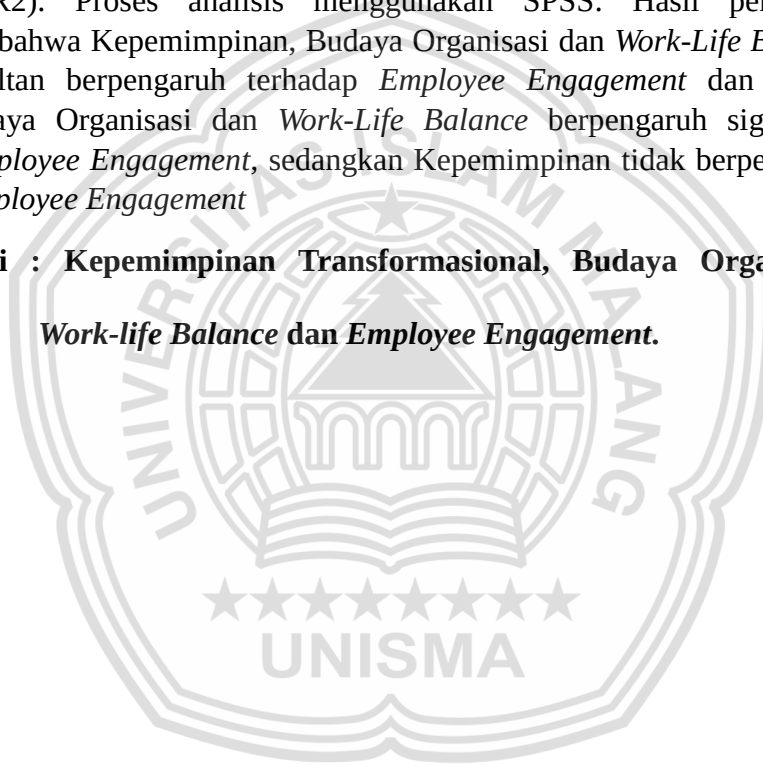
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement*. Penelitian ini menggunakan studi kasus Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang menggunakan nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen (uji validitas dan uji reabilitas), Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik (uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (uji F dan uji t), dan Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²). Proses analisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* dan secara parsial Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, sedangkan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

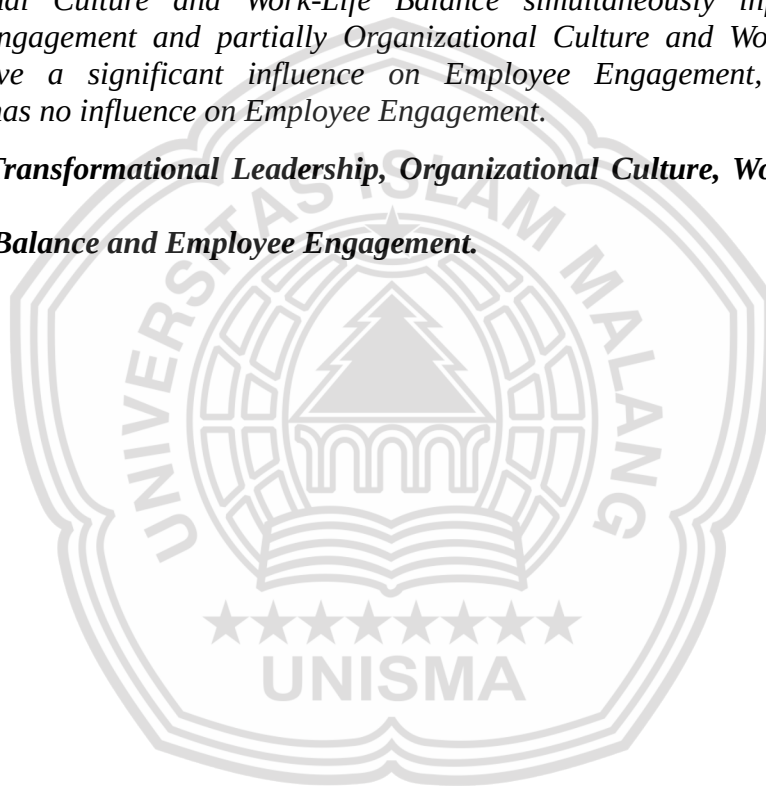
Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, *Work-life Balance* dan *Employee Engagement*.



ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of Transformational Leadership, Organizational Culture and Work-life Balance on Employee Engagement. This research uses a case employee study of PT. Bento Group Indonesia Malang area uses nonprobability sampling with the technique taken, namely saturated sampling (census). The data analysis methods used in this research are Instrument Test (validity test and reliability test), Normality Test, Classic Assumption Test (multicollinearity test and heteroscedasticity test), Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test (F test and t test), and Test Coefficient of Determination (Adjusted R²). The analysis process uses SPSS. The results of the research state that Leadership, Organizational Culture and Work-Life Balance simultaneously influence Employee Engagement and partially Organizational Culture and Work-Life Balance have a significant influence on Employee Engagement, while Leadership has no influence on Employee Engagement.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Work-life Balance and Employee Engagement.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tak terpisahkan dari struktur sebuah organisasi. Di era saat ini, perusahaan harus melihat karyawan bukan hanya sebagai sumber daya yang dimanfaatkan semata, tetapi sebagai modal atau aset yang berharga bagi perusahaan itu sendiri. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan tidak pasti, perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan dan potensi karyawan guna meningkatkan komitmen dan kinerja mereka di dalam organisasi. Peningkatan kinerja dapat tercermin dalam tingkat keterikatan kerja yang disebut *Employee Engagement*. Perkembangan industri *Food and Beverage* di Indonesia semakin mengalami kemajuan pesat, terutama di kota Malang yang dikenal sebagai kota pendidikan dengan populasi yang berasal dari berbagai wilayah.

Food and Beverage merupakan sektor yang aktif dalam menyediakan layanan terbaik kepada pelanggan, menciptakan peluang besar bagi pengusaha untuk memperluas bisnis mereka dan menciptakan lapangan kerja baru. Untuk itu, pemilik usaha *Food and Beverage* mengembangkan strategi untuk membuat tempat mereka menarik dengan mengadopsi konsep yang menyatukan unsur klasik dan *modern*, yang pada akhirnya dapat membantu mengurangi biaya operasional. Dalam rangka mengendalikan biaya operasional, mereka juga memanfaatkan strategi

rekrutmen tenaga kerja muda, khususnya mahasiswa, sebagai salah satu solusi.

Beberapa bulan terakhir, telah menjadi perbincangan kalangan masyarakat lokal dan mahasiswa dengan hadirnya beberapa cabang *Food and Beverage* area Malang yang dinaungi oleh PT. Bento Group Indonesia diantaranya : Bento Kopi UMM, Warunk Genji, Bento Kopi Uin, Koat Kopi dan Stako Kopi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk mempertahankan usahanya. Perusahaan di bidang Food and Beverage harus memiliki keunggulan yang memadai guna meningkatkan daya saingnya dan bersaing efektif dengan kompetitor sejenis. Salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing adalah melalui desain tempat usaha dan manajemen karyawan.

Employee Engagement memiliki dampak positif dan peran dalam peningkatan performa karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan di tempat kerjanya akan menunjukkan kecenderungan untuk berkomitmen terhadap perusahaan, mendorong pencapaian, mencapai produktivitas yang meningkat dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turn-over*) yang akan semakin berkurang (Febriansyah dan Ginting, 2020).

Karyawan yang menuntut adanya fleksibilitas dalam bekerja, kualitas lingkungan kerja yang memadai, dan mengharapkan mereka dapat bekerja pada organisasi yang menerapkan *work-life balance*. Berdasarkan hasil survei Dale Carnegie Indonesia pada bulan Desember tahun 2017 menunjukkan bahwa hanya 1 diantara 4 milenial yang engaged. Karyawan

yang *engaged* adalah pembangun. Mereka tahu harapan-harapan apa yang diinginkan dari peran mereka, *Engagement* karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya budaya tempat kerja, gaya komunikasi, *Work-Life Balance* dan pengelolaan perusahaan terhadap kepercayaan dan penghormatan, kepemimpinan dan reputasi perusahaan (Lockwood, 2007 dalam Putra, 2023).

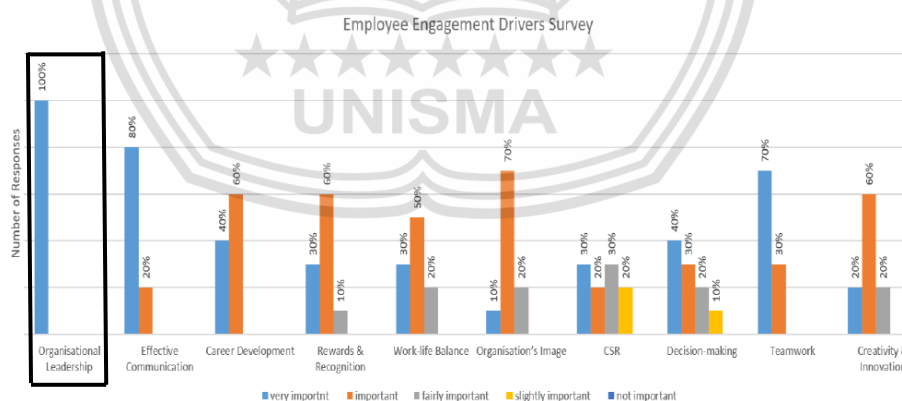
Menurut data dari Gallup (2022) dalam laporan global workplace tahun 2022, dalam Gambar 1.1 yang disajikan, terlihat peringkat *Employee Engagement* di berbagai wilayah, di mana South East Asia menunjukkan tingkat keterikatan kerja karyawan sebesar 24 persen saja. Indonesia termasuk dalam wilayah South East Asia, yang mengindikasikan bahwa tingkat *Employee Engagement* di Indonesia juga masih rendah.



Gambar 1.1
Regional ranking Employee Engagement
(Sumber: Gallup, 2022)

Untuk mencapai tingkat *Employee Engagement* yang tinggi di tempat kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang dapat mendorong *Employee Engagement*.

Pemimpin dalam setiap organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam mempengaruhi tingkat *Employee Engagement* mereka. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016). Pasang surut sebuah perusahaan bergantung pada pemimpin dalam mengelola organisasinya, karna loyalitas dan kedisiplinan karyawan akan berdampak serta memberi dukungan terhadap perusahaan dengan pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Hal ini seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam mengelola karyawannya agar dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan (Aisah, 2020). Berdasarkan penelitian Al-Saadi (2017) menunjukkan bahwa 98% responden sepakat kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam *Employee Engagement*.



Gambar 1.2
Employee Engagement survey
(Sumber: Al-Saadi, 2017)

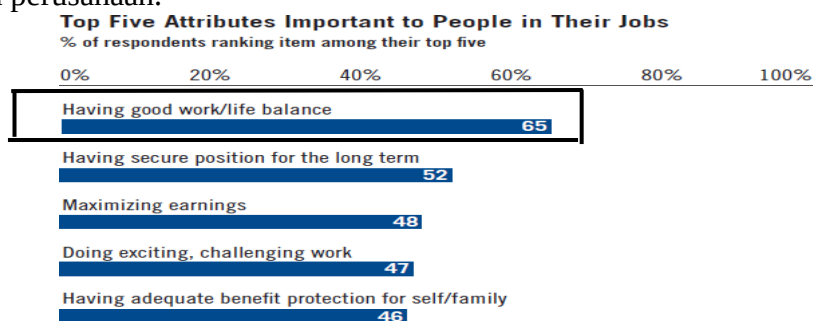
Dalam penelitian tersebut kepemimpinan difokuskan dengan gaya transformasional, yang memperlihatkan bahwa kepemimpinana dengan

gaya transformasional memiliki hubungan searah yang paling besar terhadap *Employee Engagement*. PT. Bento Group Indonesia area Malang dalam gaya Kepemimpinannya yaitu transformasional memiliki makna memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan, tetapi dalam praktek lapangan karyawan cenderung melakukan aktivitas diluar jobdisk, sehingga mengakibatkan karyawan *double jobdesk* dan juga kurangnya peran pemimpin dalam pekerjaan sehari-hari karna tidak menerapkan sesi *coaching* dan *mentoring* dalam Perusahaan.

Selain kepemimpinan budaya organisasi juga faktor *employee engagement*. Budaya organisasi merupakan sebuah aturan yang mengatur bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja, sehingga dapat dikatakan budaya organisasi merupakan pedoman yang digunakan dalam menjalankan aktivitas kinerja dalam sebuah organisasi (Hofstede *et al*, 2010). Dengan adanya budaya di setiap perusahaan menjadikan perilaku dan sikap karyawan dapat dikendalikan dan diarahkan menjadi inti dasar kekuatan organisasi. budaya organisasi karyawan pada PT. Bento Group Indonesia area Malang dimana yang kurang maksimal, karna hanya fokus terhadap SOP yang ditetapkan oleh perusahaan, dan pada prosesnya tidak melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan yang dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam pemanfaatan peran budaya. Selain faktor kepemimpinan dan budaya organisasi *Employee Engagement* juga dipengaruhi oleh faktor *Work-Life Balance* terhadap karyawan.

Work-Life Balance merupakan kebutuhan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan harus seimbang (Lockwood, 2003 dalam Putra 2023). Hal ini sejalan dalam penelitian (Rebecca dkk, 2020) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dengan keterikatan pegawai, artinya karyawan yang bisa membagi kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki keterikatan pegawai yang tinggi juga. *Work-Life Balance* dibutuhkan oleh karyawan dalam menyeimbangkan peran antara bekerja dengan menjalankan kehidupan pribadi (Indriyani dkk, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mc Crindle Research dalam penelitian (Aristiyani dkk, 2023) terhadap 3.000 orang Australia menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* adalah faktor nomor satu dari daya tarik dan retensi pekerjaan. Sebuah studi di Selandia Baru yang ditugaskan oleh *Equal Employment Opportunities Trust* pada tahun 2007 menyimpulkan organisasi yang mendorong *Work-Life Balance* pada prinsipnya dan dalam praktiknya akan menuai manfaat dari peningkatan keterlibatan karyawan. Gambar 1.3 menunjukkan *Work-Life Balance* menjadi faktor utama bagi karyawan dalam menentukan untuk melibatkan diri pada perusahaan.



Gambar 1.3
Top Five Attributes Important to People in Their Jobs
(Sumber: Elewa, 2013)

Pada dasarnya pekerjaan *Food and Beverage* cenderung dengan waktu kerja yang fleksibel sesuai dengan kebutuhan perusahaan sama halnya yang diterapkan oleh PT. Bento Group Indonesia, dengan waktu libur bagi karyawan tidak menentu, hal ini menyebabkan berkurangnya waktu karyawan untuk dirinya sendiri.

Keberhasilan usaha sangat bergantung pada kinerja yang baik dari karyawan serta dukungan yang mereka berikan terhadap aktivitas perusahaan. Pentingnya strategi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas karyawan di perusahaan tak terbantahkan karena karyawan merupakan tulang punggung utama dalam menjalankan operasional perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan juga harus diperhatikan dan diutamakan.

Beberapa alasan kemungkinan menjadi penyebab kurangnya *Employee Engagement* karyawan terhadap masing-masing outlet yang dinaungi oleh perusahaan PT. Bento Group Indonesia Area Malang. Maka dari itu, berdasarkan uraian di atas penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagemen* secara simultan pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang?
4. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* secara simultan pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang

2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan saran atau masukan kepada PT. Bento Group Indonesia Area Malang dengan memberikan informasi mengenai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* sehingga PT. Bento Group Indonesia Area Malang dapat meninjau kembali terhadap manajemen sumber daya manusia perusahaan.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan atau pengetahuan terutama bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* secara simultan pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan Tranformasional, Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang
- b. Kepemimpinan Tranformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang
- c. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang
- d. *Work-Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Hambatan dalam mencari responden karena adanya beberapa alasan misalnya responden tidak bersedia karena alasan waktu atau kurangnya insentif.
- b. Responden pada penelitian ini tidak bisa dijadikan patokan bisa berubah sewaktu-waktu karena responden ini karyawan café yang bisa resign atau tidak lama bekerja ditempat tersebut.

5.3 Saran

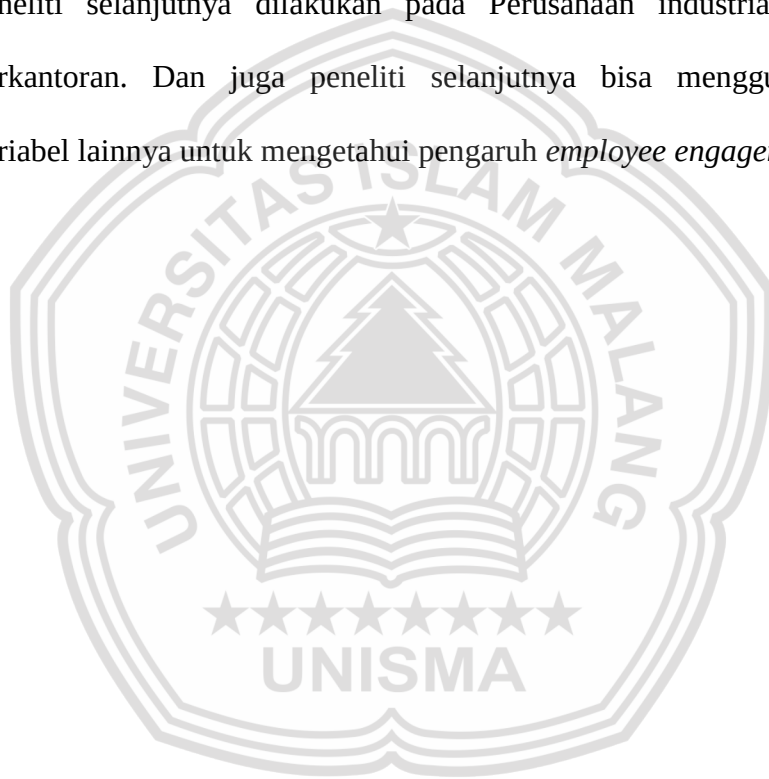
Melihat keterbatasan yang dikemukakan diatas, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidaklah sempurna untuk itu saran-saran yang ingin diajukan peneliti antara lain :

- a. Bagi Perusahaan PT Bento Group Indonesia Area Malang
Diharapkan pihak perusahann untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas dan kebutuhan karyawannya. Dalam hal kepemimpinan harus memastikan proses penempatan pemimpin berdasarkan kompetisi dan histori pekerjaan di salah satu unit, sehingga memahami resiko pekerjaan dan memberikan Solusi atau arahan kepada karyawannya dan juga memberikan feedback terhadap karywan yang baik dalam mengerjakan hasil pekerjaannya. Budaya organisasi dalam Perusahaan dapat tugas untuk merekap kebutuhan atau keluhan dalam outlet serta mengevaluasi secara rutin dengan pimpinan. Dalam hal *work-life balance* Perusahaan

membatasi jam kerja lembur karyawan agar tidak ada karyawan yang bekerja melebihi batas kemampuannya dan memberikan apresiasi atas pencapaian hasil pekerjaannya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti menggunakan objek penelitian yang berbeda karna bisa menghasilkan kesimpulan yang berbeda, disarankan peneliti selanjutnya dilakukan pada Perusahaan industrial atau perkantoran. Dan juga peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel lainnya untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, *Bulletin Of Management And*. Vol. 1 (2).
- Putra, F. W. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan PT Bank X Jakarta (Kantor Pusat) Divisi Operasional Kanal Elektronik* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Al-Saadi, A M., 2017, Exploring Key Drivers of Employee Engagement from an HR Perspective in the Industrial Sector of Sohar, Oman Doctoral dissertation. *The British University in Dubai* (BUiD).
- Andriani, P., 2017, *Pengaruh Dimensi-dimensi Work-life Balance terhadap Keterlekatan Karyawan Generasi X dan Y di Indonesia*.
- Aristiyani, A., Nurdin, M. C. I., Assa, M. M. V., Sugiarti, L. R, dan Suhariadi, F., 2023, Pengaruh Work-life Balance, Perceived Organizational Support terhadap Keterlekatan Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Anggota Instansi X. *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796, 4(3), 1188-1199.
- Asjari, S. N., dan Gunawan, A. W., 2022. Pengaruh Work Life Balance, Internal Communication Dan Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Mediasi. *Journal Transformation Of Mandalika (JTM)* e-ISSN 2745-5882 p-ISSN 2962-2956, 3(1), 168-190.
- Dale Carnegie Indonesia: *Kaum Millenial Tidak Total Bekerja*. Dale Carnegie, 2017. Retrieved 20 January 2022, from <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/dale-carnegie-indonesia-kaum-millenial-tidak-total-bekerja/>
- Datche, E., dan Makulu, E., 2015, *The Effects Of Transformational Leadership On Employee Engagement: a Survey Of Civil Service In Kenya*. Issues In BusinessManagement And Economics Vol.3 (1), pp. 9-16.
- Denison, D., Janovics, J., Young, J., dan Cho, H.J., 2006, *Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method*. International Institute For Management Development, 1-39.
- Domiyandra, R., dan Rivai, H. A., 2019, Pengaruh Kepemimpinan Etis (Ethical Leadership), Budaya Organisasi, dan Penghargaan (Rewards) terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) Account Representative (Ar) pada Kpp Pratama di Lingkungan Kanwil Djp 'X'. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 102-118.

- Febriansyah, H., dan Ginting, H., 2020, *Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenad.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C., 2009, Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enchanment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Gallup., 2004, *Employee Engagement Index Survey*, Gallup Management Journal.
- Ghozali., 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan progam IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hemsworth, D., Muterera, J., dan Baregheh, A., 2013, Examining Basss Transformational Leadership In Public Sector Executives: A Psychometric Properties Review. *Journal Of Applied Business Research (JABR)*, 29(3),853-862.
- Hofstede, G., Hofstede, Gert. J., and Minkov, M., 2010, *Cultures And Organizations Software Of The Mind*. New York : Mc Graw Hill.
- Indriyani, N. D., Haninda, R. N., dan Lumbu, Y. E., 2019, Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Quality Of Work Life terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) Divisi Non Produksi Pt. Teja Sekawan Group. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(2), 48-56.
- Irham Fahmi, S. M., 2016, *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K., 2021, Role Of Personality Traits In Work-Life Balanceand Life Satisfaction. *Eurasia Business and Economics Society Conference* (pp. 279-295).
- Lockwood, N.R., 2007, *Leveraging Employee Engagementfor competitive advantage* : HR's strategic role. *SHRM Research Quarterly*.
- Madona, O. J. A., Farida, U., dan Purwaningrum, T., 2022, Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee EngagementKaryawan Ekspedisi Anteraja Cabang Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(2), 262-280.
- Marsal, M., 2023, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 135-142.
- Mase, D. J. E. P., dan Widigdo, A. M. N., 2021, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Employee

Engagement pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 447-456.

Meutia, K. I., & Husada, C., 2019, Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.

Misrah, M., dan Tamrin, M., 2023, Analisis Kolaborasi Pemerintahan Desa terhadap Komitmen Organisasi Pada Masyarakat Desa Bonto Jai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan*, 1(2), 106-114

Northouse, Peter G., 2013, *Kepemimpinan, Teori dan Praktik*, Penerjemah Ati Cahayani, Edisi Keenam, Jakarta: PT Indeks

Noviani, D. M., 2021, Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.

Pamara, F., & Bayudhigantara, E. M., 2022, Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Engagement With Work Satisfaction as an Intervening Variable. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(12), 2180-2194.

Ratenje, Vibhas and Emond, Larry., 2013, *Why Indonesia Must Engage Younger Workers*. Didapat dari: <http://www.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engage-younger-workers.aspx>

Rebecca, R., Sarinah, S., dan Putra, A. I. D., 2020, Hubungan antara Work Life Balance dengan Employee Engagement Pada Bank Sinarmas KC Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 1(1), 44-49.

Robinson D., Perryman S., dan Hayday S., 2004, *The Drivers of Employee Engagement Report 408*, Institute for Employment Studies, UK.

Rofifah, D., 2020, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi terdapat Paper Knowledge . *Toward a Media History of Documents*, 12– 26.

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), 53-64.

- Sakrawathi, M. L., 2020, *Understanding the effect of job resources and moderating role of self-efficacy and high workload on employee engagement: a study of Gen-Y employees in the Malaysian financial sector* (Doctoral dissertation, University of Nottingham).
- Sarmijan, S., Tiarapuspa, T., dan Ikhwan, H. S., 2022, Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home, Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19. *JISIP Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(3).
- Schaufeli, W.B., dan Bakker, A.B., 2010, The Conceptualization and Measurement of Work Engagement: A Review. In A.B Bakker, dan M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research* (pp.10-24). New York: Psychology Press.
- Schneider, A., Friedl, M. A., dan Potere, D., 2009, A New Map Of Global Urban Extent From MODIS Satellite Data. *Environmental Research Letters*, 4(4), 044003.
- Sofiyanti, N., & Najmudin, N., 2023, The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Compensation on Employee Engagement at Garment Companies in Bandung. *West Science Business and Management*, 1(03), 147-156.
- Sugiyono., 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Towers Perrin., 2008, *The Towers Perrin Global Workforce Study: Closing the Engagement Gap: A Road Map for Driving Superior Business Performance*,
- Utama AP, Murti TR, Merdiaty N. The influence of work-life balance, servant leadership, and reward to employee engagement with job satisfaction as mediator. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. 2021;12(4):1511-1529.
- Wibowo., 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanto, P., Suharti, L., dan 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.
- Yusuf, R. M., 2019, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Indospice Di Manado the Influence of Employee Engagement, Workload , and Job Satisfaction of the Employee Performance At Cv . Indospice in Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797