

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM
MENINGKATKAN *WORKLIFE BALANCE* KARYAWAN DI UNIVERSITAS
KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

VINENSIA PUTRIANY MUNDA

11200979

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar



Sarjana Manajemen (S1)

Disusun Oleh :

Vinensia Putriany Munda

1120097

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika universitas kristen duta wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vinensia Putriany Munda
Nim : 11200979
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN WORK ENGAGEMENT DALAM
MENINGKATKAN WORKLIFE BALANCE KARYAWAN DI UNIVERSITAS
KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA”**

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 29 November 2023

Yang menyatakan



(Vinensia Putriany Munda)

NIM. 11200979

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN dan *WORK ENGAGEMENT* dalam
MENINGKATKAN *WORKLIFE BALANCE* KARYAWAN di UNIVERSITAS KRISTEN
DUTA WACANA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Vinensia Putriany Munda

11200979

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 20 Desember 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. **Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D**
(Ketua Tim Penguji/ Dosen pembimbing) :
2. **Dr. Perminas Pangeran, S.E, M.SI.**
(Dosen Penguji) :
3. **Dra. Agustini Dyah Repati, MBA**
(Dosen Penguji) :



UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

Yogyakarta, 08 Januari 2024

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM
MENINGKATKAN *WORKLIFE BALANCE* KARYAWAN DI UNIVERSITAS KRISTEN
DUTA WACANA YOGYAKARTA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Kristen Duta Wacana Yogyakarta merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Apabila di kemudian hari didapati hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 29 November 2023



Vinensia Putriany Munda

11200979

HALAMAN MOTTO

“Tuhan akan menjaga keluar masukmu, dari sekarang sampai selama-lamanya”

(Mazmur 121 : 8)

“Kiranya diberikan-Nya kepadamu apa yang kau kehendaki dan dijadikan-Nya berhasil apa yang kaurancangkan”

(Mazmur 20 : 4)

“Kadang kita menang, kadang kita belajar, tidak ada kata kalah kalau kita sudah mencoba karna selalu ada yang kita pelajari dari ketidakberhasilan, sederhananya tidak ada orang yang selalu berhasil dan tidak ada orang yang selalu gagal jadi kita hanya perlu bersyukur ketika kita berhasil dan belajar lagi ketika kita gagal”

(Love, Lavina)

“life can be heavy, especially if you to carry it all at once, part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch or release”

(Taylor Swift)

“Be a person full of positive thoughts because when you have them you will be a person full of luck and believe that opportunities will keep coming because you are a person full of luck”

(Vinensia Putriany Munda)

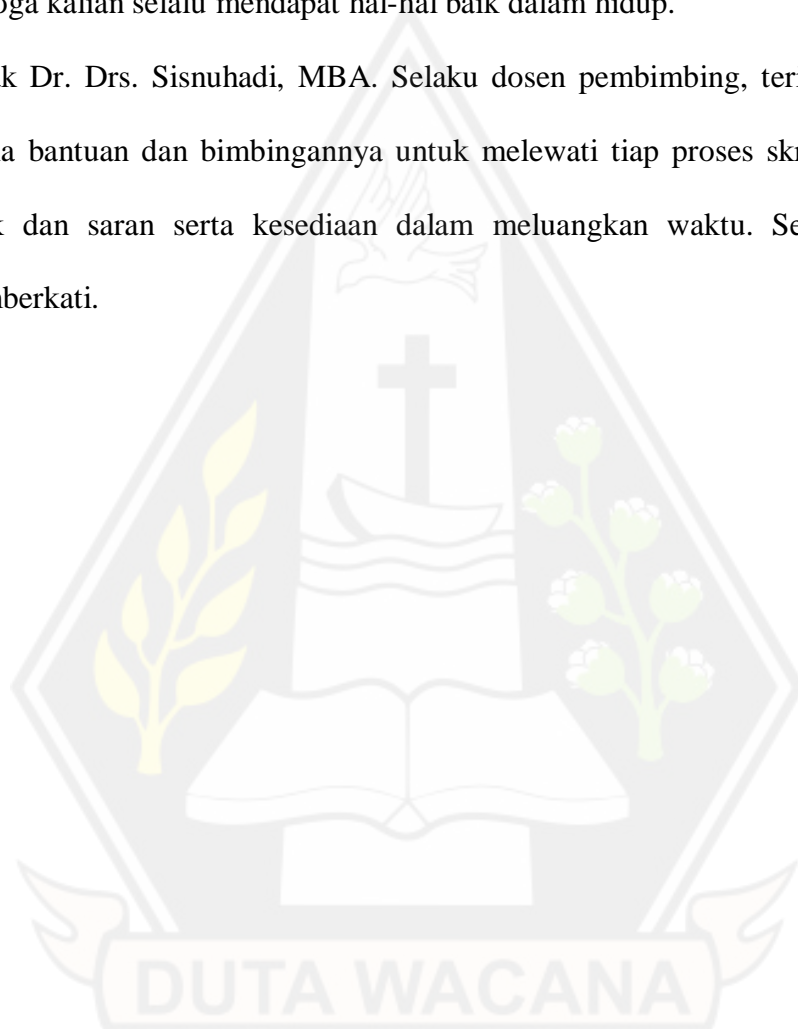
DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Ingin Mengucapkan Terimakasih Kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas penyertaan, kemurahan, dan kebaikan-Nya yang luar biasa sehingga saya dapat meraih impian saya untuk menjadi Sarjana karena tanpa Tuhan Yesus saya tidak akan pernah bisa untuk melakukannya.
2. Terimakasih untuk diri saya sendiri karena mau untuk berjuang dan tidak menyerah dalam meraih gelar sarjana di kota Yogyakarta.
3. Terimakasih untuk orang tua atas segala pengorbanannya, terutama untuk mama saya yang adalah sosok yang selalu setia membawa saya di dalam doanya sehingga keajaiban selalu terjadi di kehidupan saya, tidak hanya untuk saya tapi untuk saudara-saudara saya juga. Saya percaya yang saya dapatkan adalah salah satu bentuk doa dari mama saya.
4. Terimakasih untuk saudara-saudara kandung saya, Rulyanto Munda, Oktavian Tangkelangi dan Elisabeth Munda, mereka tidak pernah menyerah untuk memotivasi untuk mengejar masa depan dan ampu berdiri dikaki sendiri. Terumata kakak-kakak saya yang merupakan sosok paling berjasa di perkuliahan saya, Saya berharap mereka selalu mendapat keberuntungan ditiap langkah mereka.
5. Terimakasih untuk teman-teman saya, baik teman seperjuangan maupun teman SMP dan SMA saya yang tidak saya sebut satu persatu, yang selalu setia untuk mendukung saya dalam proses skripsi.
6. Terimakasih untuk Rayyanza Malik Ahmad yang kerap disapa Abang Ifung, terimakasih karena sudah menjadi penyemangat selama masa kuliah.

7. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan saya selama di kota Yogyakarta, yang tidak bisa saya sebut satu persatu. Terimakasih atas segala kebaikan dan kenangan yang tidak bisa terlupakan. Suka duka tersebut tidak akan pernah saya lupakan seumur hidup saya, karena menjadi salah satu kenangan yang termanis. Semoga kalian selalu mendapat hal-hal baik dalam hidup.
8. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA. Selaku dosen pembimbing, terimakasih atas segala bantuan dan bimbingannya untuk melewati tiap proses skripsi, baik itu kritik dan saran serta kesediaan dalam meluangkan waktu. Semoga Tuhan Memberkati.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga atas karunia dan anugerah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Adapun judul skripsi yang telah diselesaikan oleh penulis adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Work Engagement dalam Meningkatkan Worklife Balance Karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan beserta bantuan dari yang tidak lepas dari berbagai pihak. Sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA., Selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan untuk waktu, tenaga, dan pikiran serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T., Selaku ketua PSDM yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian terhadap karyawan Universitas Kristen Duta Wacana, Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA., Selaku dosen wali dari awal hingga akhir semester dan seluruh Dosen dan staff Universitas Kristen Duta Wacana yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, termasuk meluangkan waktu dan pikiran untuk bersedia menjadi responden penelitian skripsi penulis.

Yogyakarta, 23 November 2023



Vinensia Putriany Munda

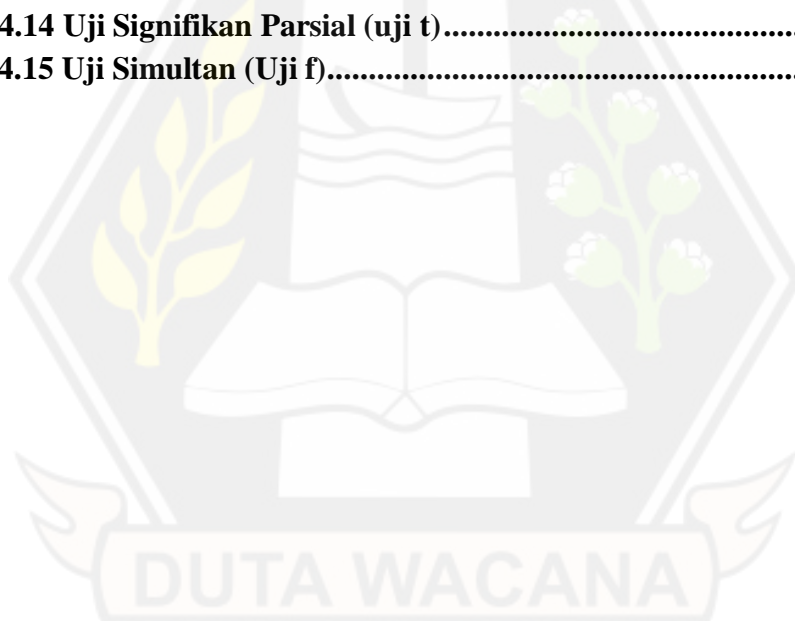
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Batasan Masalah	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1. Kepemimpinan.....	8
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	8
2.1.2. Pola Kinerja Kepemimpinan	9
2.2. <i>Work Engagemnt</i>	10
2.2.1. Pengertian <i>Work Engagemnt</i>	10
2.2.2. Dimensi <i>Work Engagemnt</i>	12
2.2.3. Manfaat <i>Work Engagemnt</i>	13
2.3. <i>Worklife Balance</i>	14
2.3.1. Pengertian <i>Worklife Balance</i>	14
2.3.2. Komponen <i>Worklife Balance</i>	16
2.3.3. Kerangka Konseptual.....	18
2.3.4. Perumusan Hipotesis.....	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1. Pendekatan Penelitian	23
3.2. Teknik Pengumpulan Data	23
3.2.1. Data Primer	23
3.2.2. Data Kuesioner atau Angket	24
3.3. Populasi dan Sampel	24
3.3.1. Populasi.....	24
3.3.2. Sampel.....	25
3.4. Variabel Penelitian.....	25
3.4.1. Variabel Bebas (<i>Dependent</i>)	25
3.4.2. Variabel Terikat (<i>Independent</i>)	25

3.5. Operasional Variabel.....	25
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.6.1. Uji Validitas	30
3.6.2. Uji Realibilitas.....	31
3.7. Teknik Analisa Data.....	31
3.7.1. Analisis Linear Berganda.....	31
3.7.2. Uji Hipotesis.....	32
3.7.2.1. Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	32
3.7.2.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.7.2.3. Uji Simultan (Uji F)	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Gambaran Umum Universitas Kristen Duta Wacana	35
4.2. Struktur Organisasi.....	36
4.3. Analisis Deskriptif	37
4.3.1. Identifikasi Berdasarkan Usia.....	37
4.3.2. Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.3.3. Identifikasi Berdasarkan Status	38
4.3.4. Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja.....	38
4.3.5. Identifikasi Berdasarkan Status Karyawan/Staff	39
4.4. Uji Instrumen Penelitian	40
4.4.1. Uji Validitas.....	40
4.4.2. Uji Realibilitas	43
4.5. Teknik Analisa Data.....	44
4.5.1. Uji Statistik	44
4.5.1.1. Uji Linear Berganda	44
4.5.1.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
4.5.1.3. Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	46
4.5.1.4. Uji Simultan (Uji F)	48
4.6. Pembahasan	48
BAB V PENUTUP DAN SARAN.....	56
5.1. Kesimpulan.....	56
5.2. Keterbatasan Penelitian	57
5.3. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert.....	24
Tabel 3.2 Indikator Variabel.....	26
Tabel 4.1 Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.3 Berdasarkan Status.....	38
Tabel 4.4 Berdasarkan Lama Kerja.....	39
Tabel 4.5 Berdasarkan Status Karyawan/Staff.....	39
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	40
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel <i>Work Engagement</i>	41
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel <i>Worklife Balance</i>	42
Tabel 4.9 Reliability Statistics – Kepemimpinan.....	43
Tabel 4.10 Reliability Statistics – <i>Work Engagement</i>	43
Tabel 4.11 Reliability Statistics – <i>Worklife Balance</i>	43
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear berganda.....	44
Tabel 4.13 Uji koefisien determinasi (R^2).....	45
Tabel 4.14 Uji Signifikan Parsial (uji t).....	46
Tabel 4.15 Uji Simultan (Uji f).....	48



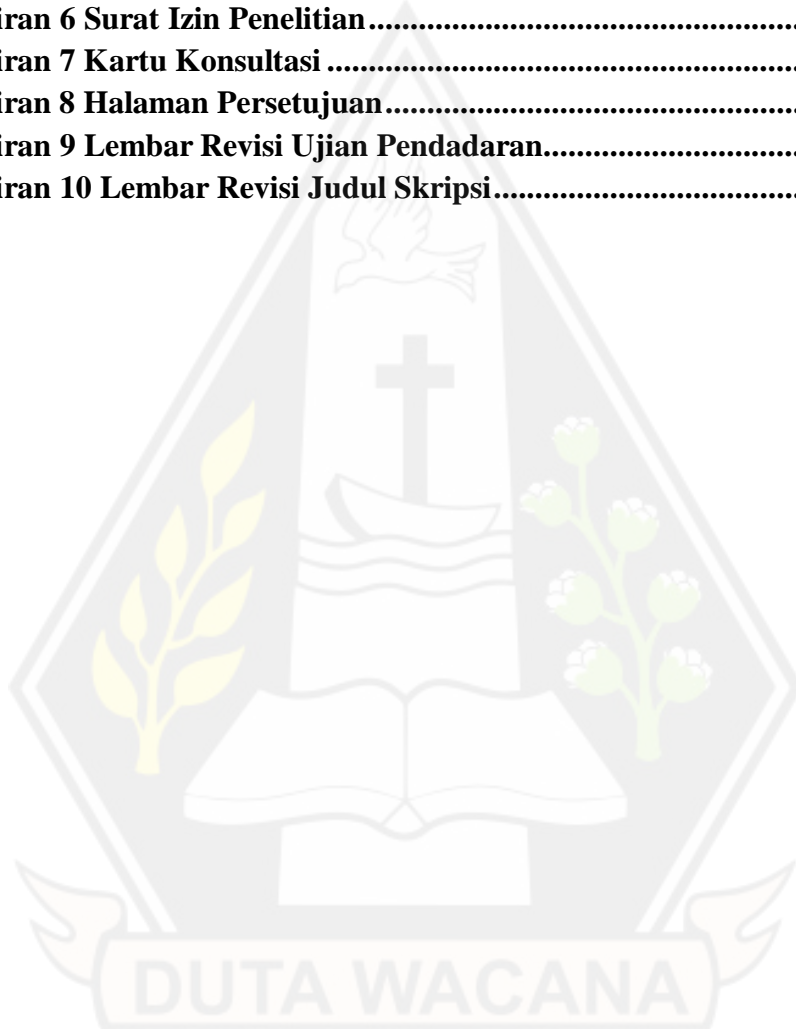
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	18
Gambar 4.1 Tata Kelola UKDW	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	64
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden.....	69
Lampiran 3 Profil Responden	72
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Realibilitas	74
Lampiran 5 Uji Regresi Linier	75
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian.....	77
Lampiran 7 Kartu Konsultasi	78
Lampiran 8 Halaman Persetujuan.....	79
Lampiran 9 Lembar Revisi Ujian Pendaran.....	80
Lampiran 10 Lembar Revisi Judul Skripsi.....	81



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM
MENINGKATKAN *WORKLIFE BALANCE* KARYAWAN DI UNIVERSITAS**

KRISTEN DUTA WACANA

VINENSIA PUTRIANY MUNDA

11200979

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Email : vinensiamunda@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari : (1) Pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana, (2) Pengaruh *work engagement* dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana, dan (3) Pengaruh kepemimpinan dan *work engagement* secara bersama sama dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan teknik analisa dengan penyebaran kuesioner terhadap 45 karyawan Universitas Kristen Duta Wacana. Hasil dan analisa yang didapatkan yaitu : (1) tidak adanya pengaruh signifikan kepemimpinan dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana, (2) terdapat pengaruh signifikan dan positif *work engagement* dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan *work engagement* secara bersama-sama dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Work Engagement, Worklife Balance*

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENGAGEMENT IN
IMPROVING EMPLOYEES' WORK LIFE BALANCE AT DUTA WACANA
CHRISTIAN UNIVERSITY***

VINENSIA PUTRIANY MUNDA

11200979

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email : vinensiamunda@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine and explain the influence of: (1) The influence of leadership in improving employee work-life balance at Duta Wacana Christian University, (2) The influence of work engagement in improving employee work-life balance at Duta Wacana Christian University, and (3) The influence of leadership and work engagement together to improve employee work-life balance at Duta Wacana Christian University. This type of research uses quantitative methods, this research uses analytical techniques by distributing questionnaires to 45 Duta Wacana Christian University employees. The results and analysis obtained are: (1) there is no significant influence of leadership in improving employee work-life balance at Duta Wacana Christian University, (2) there is a significant and positive influence of work engagement in improving employee work-life balance at Duta Wacana Christian University, and (3) there is a positive and significant influence of leadership and work engagement together in improving employee work-life balance at Duta Wacana Christian University.

Keywords : Leadership, Work Engagement, Worklife Balance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masa kini, globalisasi terus melaju kencang dan kian mendukung kemajuan kompetitif pada instansi – instansi pendidikan terutama pada persaingan antara perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta dalam mempertahankan atau meningkatkan kredibilitasnya untuk pengelolaan pendidikan yang bermutu dari sarana dan prasarana, tentu hal ini makin menuntut kapabilitas karyawan sebagai aspek sumber daya manusia dalam membantu perguruan tinggi untuk terus berkembang. Oleh karena itu, kemajuan dari lembaga pendidikan dalam menghadapi kesulitan yang bersifat kompetitif dan membawa perubahan yang begitu cepat bergantung pada manajemen yang diimplementasikan. Pendidikan tinggi memerlukan teknik kepemimpinan, khususnya di bidang hubungan sumber daya manusia. Alasannya yaitu karena semakin ketatnya persaingan antar instansi pendidikan terutama pada persaingan perguruan tinggi, sehingga dibutuhkan bentuk kepemimpinan yang bisa menempatkan dirinya sebagai fasilitator atau pendamping, yang memahami hubungan untuk membangun keterikatan dengan karyawannya (Wayong, 2017). Manusia merupakan komponen organisasi yang paling signifikan dan lebih meyakinkan diantara kekuatan atau aspek lainnya. Manusia mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan pengelolaan organisasi. Agar setiap orang dapat bekerja sama dengan baik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bisnis, pengelolaan sumber daya manusia juga harus mempertimbangkan kesejahteraan setiap individu dalam organisasi, (Mulyana, et al., 2022).

Di sisi lain, karyawan tidak hanya menghabiskan hidupnya sebagai pekerja, namun juga mempunyai tugas lain di luar pekerjaan, khususnya di kalangan perempuan, yang bukan hanya menjadi perempuan karir namun juga sebagai ibu dan istri. Kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat disebabkan oleh karyawan yang harus menjalankan dua peran, artinya mereka mempunyai tantangan dalam menjalankan komitmennya dari prioritas pribadi maupun pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kesejahteraan seseorang secara keseluruhan dalam lingkup pribadi, profesional, keluarga, dan sosial. (Mulyana, et al., 2022).

Namun pada kenyataannya, untuk memiliki *worklife balance* pada karyawan tidaklah mudah karena didunia pekerjaan masih terdapat karyawan yang tidak bisa membatasi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat menjalani keseimbangan kehidupan personal dan profesionalnya akan mengalami penurunan kinerja, peningkatan frekuensi keluhan, kelelahan, kehilangan semangat kerja, kurangnya kompetensi dalam menjalankan kedua tugas tersebut, dan lain-lain, Chan, et al dalam (Mulyana, et al., 2022). Tidak jarang, kontribusi karyawan menjadi terganggu karena disebabkan oleh faktor kehidupan pribadi yang mengganggu konsentrasi bekerja karyawan sehingga hal ini mempengaruhi sisi profesionalitas karyawan.

Sehingga faktor lain yang berpengaruh dalam meningkatkan *worklife balance* adalah mendukung *work engagement* yang positif bagi karyawan. Keterlibatan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan anggota organisasi untuk melaksanakan tugas mereka di tempat kerja dan keterlibatan mereka di dalamnya, selain memungkinkan karyawan untuk menggunakan dan mengungkapkan diri mereka secara emosional, kemampuan, serta fisik saat melaksanakan pekerjaannya (Priyono, 2023).

Bekerja di bidang pendidikan akan menyebabkan lebih banyak kemungkinan untuk stres dan kelelahan di tempat kerja dibandingkan dengan banyak profesi lainnya. Stres yang dihadapi para tenaga akademis memiliki risiko yang membuat individu mengalami kelelahan dan mendorong orang lain meninggalkan pekerjaan tersebut. Kurangnya perhatian dan kurangnya kesadaran terhadap masalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja merupakan wujud dari gaya hidup yang tidak sehat. Berdasarkan temuan penelitian terhadap 24 orang staff akademis atau dosen ditemukan (16,67%) tidak terbiasa sarapan, sebagian besar dari data tersebut tidak bisa tidur nyenyak dan kurang dari 8 jam. (Tim Promkes RSST-RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, 2022). Untuk itulah diperlukan kepemimpinan dalam mendukung kapabilitas karyawan sehingga mereka dapat profesional pada saat bekerja tanpa mengabaikan sisi kehidupan pribadi karyawan. Kepemimpinan juga sangat diperlukan dalam membantu karyawan untuk dapat memiliki kualitas kehidupan yang lebih baik ataupun meminimalkan konflik antara kehidupan pekerja dan pribadi. (Arifin & Muharto, 2022).

Pada tahun 2023, Universitas Kristen Duta Wacana (UKDW) Yogyakarta masuk dalam kelompok utama perguruan tinggi. Hal ini berdasarkan surat dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 0183/E5.5/AL.04/2023 tentang pembentukan Klaster Perguruan Tinggi. Pengklasifikasian ini didasarkan pada hasil pengolahan data kinerja perguruan tinggi berbasis SINTA pada tahun 2019 hingga tahun 2021. Data kinerja yang diperhitungkan merupakan informasi yang telah dikonfirmasi dan disetujui oleh Verifikator Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Perguruan Tinggi, (Humas UKDW, 2023). Tentu hal tersebut diraih karena terdapat faktor kepemimpinan

dan yang tinggi. Fenomena tersebut tentu berpengaruh terhadap *worklife balance* karyawan, sebagai salah satu instansi pendidikan tentu frekuensi kerja karyawan baik dari akademis maupun non-akademis akan mempengaruhi *worklife balance* karyawan dalam menghadapi risiko kerja terhadap lingkungan kerja termasuk mengatur peran dan prioritas dalam pekerjaan maupun kehidupan, status karyawan yang mempengaruhi prioritas peran mereka, tuntutan kerja dan sebagainya, yang memicu kesehatan fisik maupun mental karyawan, serta *work engagement* atau keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dalam mengekspresikan diri dan komitmen terhadap pekerjaan mereka karena tentu saja sebagai manusia memiliki rasa jenuh ataupun konflik terhadap pekerjaan. Fenomena tersebut membutuhkan kepemimpinan dan *work engagement* dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan pada karyawan karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dirumuskan untuk penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1.2.1. Apakah kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan ?

1.2.2. Apakah *work engagement* berpengaruh dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan ?

1.2.3. Apakah kepemimpinan dan *work engagement* berpengaruh dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan ?

1.3. Tujuan

Berikut tujuan yang dirumuskan untuk dilaksanakannya penelitian ini:

1.3.1. Untuk menjelaskan apakah kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan.

1.3.2. Untuk menjelaskan apakah *work engagement* berpengaruh dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan.

1.3.3. Untuk menjelaskan apakah kepemimpinan dan *work engagement* berpengaruh dalam meningkatkan *worklife balance* karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini memperoleh manfaat praktis, antara lain :

1. Hasil penelitian dapat menjadi informasi bagi instansi, yang terkait fakta lapangan terhadap karyawan Universitas Kristen Duta Wacana mengenai kepemimpinan, *work engagement*, dan *worklife balance* karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis terhadap relevansi kepemimpinan, *work engagement* yang mempengaruhi *worklife balance* karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Keunggulan teoritis dari penelitian ini, ialah :

1. Memperluas wawasan atau bidang ilmu sumber daya manusia bagi pembaca yang sejalan dengan objek permasalahan yang diteliti.

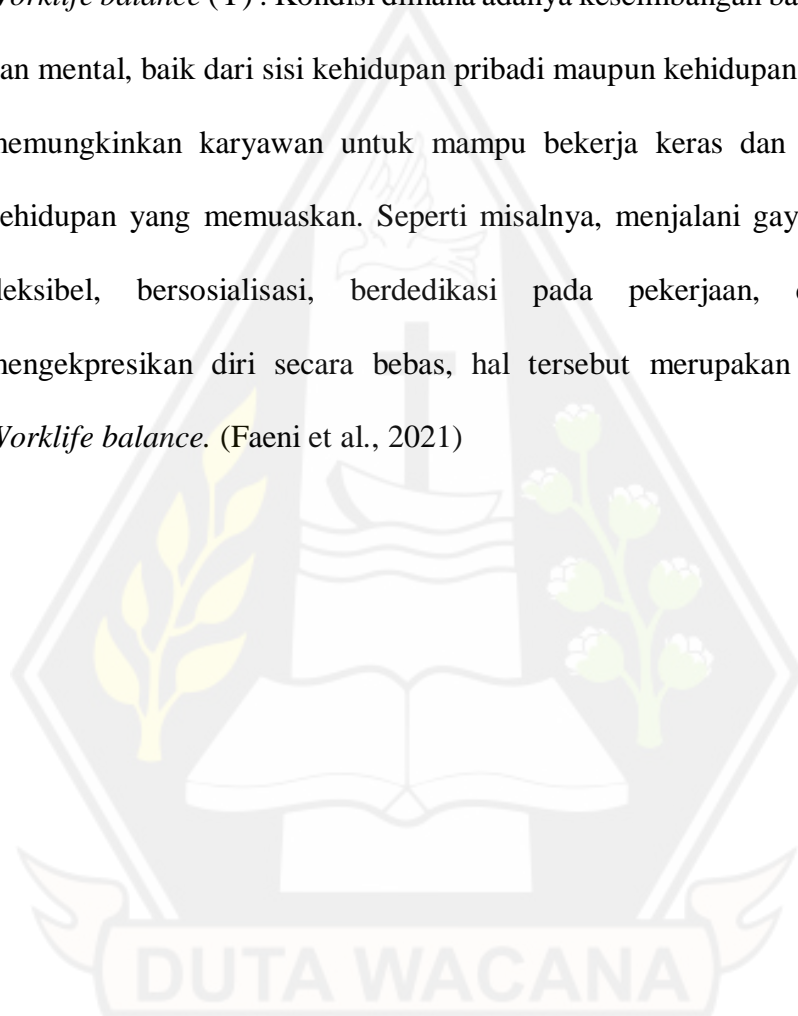
2. Memperkaya dan menambahkan informasi dari hasil penelitian sebelumnya yang melingkupi kepemimpinan, *work engagement*, dan *worklife balance* karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian yang dilaksanakan dan berfokus membahas mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan *Work Engagenment* dalam meningkatkan *Worklife Balance* karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana”. Untuk dapat lebih praktis dan fokus dalam melakukan penelitian, maka peneliti merangkum batasan masalah sebagai berikut :

1. Tempat penelitian : Universitas Kristen Duta Wacana
2. Periode penelitian : Penelitian ini dilakukan dari akhir September hingga Desember 2023 dan diawali dengan penyusunan, penyebaran kuesioner, dan pengumpulan data.
3. Pendekatan penelitian : Kuantitatif
4. Sampel : 45 karyawan yang berstatus staff akademis dan staff non-akademis
5. Variabel penelitian (X1, X2, Y) :
 - Kepemimpinan (X1) : Kepemimpinan merupakan teori yang berarti memiliki perilaku yang paham mengenai *relation oriented* dan *task oriented* bentuk hubungan yang fleksibel dengan bawahan, idealis, peduli terhadap bawahan, menjadikan karyawan lebih bahagia dan apresiasi dalam keterlibatan karyawan. Untuk *task oriented* karyawan lebih bisa untuk diajak kerjasama terhadap tugas dan mampu diarahkan terkait spesifikasi tugas, koordinasi, dan segala perlengkapan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. (Sidharta & Lusyana, 2015)

- *Work engagement* (X2) : Menurut, (Sukoco et al., 2020) *work engagement* adalah bentuk dari keterikatan individu dalam berkontribusi secara penuh terhadap pekerjaan dilihat dari pengungkapan dari dedikasi mereka secara fisik, energi, afektif, dan emosional karyawan.
- *Worklife balance* (Y) : Kondisi dimana adanya keseimbangan baik secara fisik dan mental, baik dari sisi kehidupan pribadi maupun kehidupan profesi, yang memungkinkan karyawan untuk mampu bekerja keras dan mendapatkan kehidupan yang memuaskan. Seperti misalnya, menjalani gaya hidup yang fleksibel, bersosialisasi, berdedikasi pada pekerjaan, dan mampu mengekspresikan diri secara bebas, hal tersebut merupakan definisi dari *Worklife balance*. (Faeni et al., 2021)



BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan *Work Engagement* dalam Meningkatkan *Worklife Balance* Karyawan di Universitas Kristen Duta Wacana dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan. Hasil data responden yang menggambarkan yaitu yang mayoritas dari staff non akademis dengan rentan usia >38. Kemudian didominasi oleh responden wanita, dengan sebagian besar responden memiliki status sudah menikah, dan mayoritas masa kerja <5 tahun. Maka di dapat kesimpulan :

1. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan *worklife balance karyawan* di Universitas Kristen Duta Wacana. Dengan demikian, masih ada aspek lain yang lebih berpengaruh terhadap *woklife balance* karena kepemimpinan tidak selalu dianggap menentukan dan terlalu mendominasi karyawan karena misalnya ada faktor lainnya yang lebih berpengaruh seperti latar belakang atau profil diri dari tiap individu seperti konflik antar pribadi, ambisi, kemandirian, komitmen dan berbagai faktor lainnya.
2. *Work engagement* berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan *worklife balance* di Universitas Kristen Duta Wacana. Dengan demikian, kepuasan, semangat, dan komitmen karyawan akan meningkatkan *worklife balance* karyawan karena mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Memberikan arti jika karyawan dapat dengan baik

mengatur prioritas dan keterlibatan mereka dalam bekerja maka ditemukan hubungan antara kebahagiaan kerja dan loyalitas karyawan.

3. Sementara itu, baik kepemimpinan maupun keterlibatan kerja berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja staf. Karyawan merasakan hal ini karena mereka diberikan motivasi, kebijakan organisasi yang dapat mereka ikuti, peluang karir, kesempatan untuk mengatur waktu, penyelesaian aktivitas di luar pekerjaan, dan hubungan yang mendukung antar rekan kerja. Ini adalah hal-hal yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan dalam penelitian selama perencanaan, persiapan, dan penyelesaian, beberapa di antaranya tercantum di bawah ini.

1. Keterbatasan jumlah variabel, peneliti hanya menggunakan dua variabel terikat dan satu variabel bebas. Jadi penelitian ini hanya berfokus pada variabel yang teridentifikasi dan tidak mengetahui kemungkinan adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel *work-life balance*.
2. Pengumpulan data pada penelitian ini hanya mengambil responden sebanyak 45 responden sehingga masih memerlukan responden yang masih lebih lagi terutama untuk responden bagi staff akademis karena angket dan kuesioner hanya disebarakan pada staff akademis.

5.3. Saran

Peneliti membuat saran berikut berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan :

1. Bagi perusahaan :
 - a. Dari penelitian ini variabel *work engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada peningkatan *work-life balance* pegawai Universitas Kristen Duta Wacana. Untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, organisasi harus memeriksa seberapa besar keterlibatan, kegembiraan, dan kesenangan yang mereka miliki di tempat kerja. Sehingga jika hal ini terlaksana, maka karyawan akan mudah dalam menetapkan prioritas meskipun memiliki beberapa peran, sehingga juga akan membuat karyawan merasa berkecukupan dan memaksimalkan pekerjaannya. Diharapkan juga untuk lembaga-lembaga memberikan perhatian yang lebih besar untuk meminimalkan kemunduran atau ketidakmampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini harus dilakukan agar tercipta sikap dan lingkungan kerja yang positif dimana organisasi dapat berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya :
 - a. Diharapkan pada peneliti selanjutnya, jumlah responden akan bertambah dan cakupan penelitian akan diperluas hingga mencakup lebih banyak karyawan Universitas Kristen Duta Wacana, sehingga kebutuhan data lebih tepat.

- b. Peneliti yang selanjutnya juga bisa melakukan pengembangan teori yang terbaru untuk variabel yang akan diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. D. (2021). Strategi Pemimpin Dalam Digital Leadership. *Jurnal Pendidikan dan Konseling AL-Irsyad*, 11(1), 68.
- Ariawaty, R. R., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagenment terhadap Work-life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Bisma)*, 98-103.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 38-39.
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir Dan Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas: Kasus Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 45-57.
- Ferdi Leuhery, A. J. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 2-3.
- Fridayani, J. A. (2021). Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *Modus*, 33(2), 139-149.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Humas UKDW. (2023). *UKDW Raih Peringkat Utama Klasterisasi Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Humas UKDW.
- Humble, S. I. (2018). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Pos Salatiga. (*Tesis Magister, Universitas Kristen Satya Wacana*).

- Hutahean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Husein Umar, 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Imtinan, N. F. (2021). Gaya Kepemimpinan dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 191.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 3(1), 42-43.
- Malasari, E. P. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap work-life balance saat melaksanakan work from home. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 212-219.
- Muis, E., Kojo, C., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Tugas, Kerja Terhadap Efektifitas Perubahan Organisasi Di Pt. Pln (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2138-2145.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 16.
- Mulyana, O. P., Izzaty, U. A., Puspitadewi, N. W., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Terapan*, 13(1), 14-25.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif. *Etikonomi*, 17(2), 280.
- Paramita, R. W. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi 1.

- Priyono, T., Bukit, S. G. B., & Rofiyanti, E. (2023). Analisis Penerapan Employee Engagement Dalam Upaya Menunjang Komitmen Kerja Air Traffic Controller (Atc) Pada Perum Lppnpi Bandara Kertajati. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 11-19.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2(2), 263-72.
- Ramadhan, Y. A., Imawati, D., & Romdani, E. (2020). Pengaruh Worklife Balance dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bina Sarana Sukses. *Motivasi*, 7(1), 75-82.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal Manajerial*, 20(1), 100.
- Sayekti, L. N. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250-6258.
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2015). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada. *Pengaruh Orientasi Hubungan dan Orientasi Tugas dalam Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha*, 9(1)48.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 6(3), 162-163.

- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees at PT. X Bandung. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-267.
- Sunarso, D. B. (2022). *TEORI KEPEMIMPINAN*, CV. Madani Abadi Berkah.
- Tribun News. (2020, April 26). *Universitas Kristen Duta Wacana*. Retrieved from TRIBUNNEWSWIKI.COM:
<https://www.tribunnewswiki.com/2020/04/26/universitas-kristen-duta-wacana-ukdw>
- im Promkes RSST-RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. (2022, Agustus 22). *Pengaruh Kelelahan Saat Jam Kerja Terhadap Kualitas Kinerja*. Retrieved from Kementerian Kesehatan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan:
https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/1335/pengaruh-kelelahan-saat-jam-kerja-terhadap-kualitas-kinerja#:~:text=Kita%20ketahui%20jika%20dibandingkan%20dengan,beberapa%20orang%20meninggalkan%20profesi%20tersebut
- Ulfa, R. (2020). Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 1(1), 346-347.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2904-2905.
- Wayong, M. (2017). Menuju Era Globalisasi Pendidikan : Tantangan dan Harapan Bagi Perguruan Tinggi di Tanah Air. *Inspiratif Pendidikan*, 6(2), 230.
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(30), 266-272.