



**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MEMEDIASI
PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN
EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PABRIK SE-
KECAMATAN TAPOS**

SKRIPSI

MEILINA SAPUTRI 2110111080

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAKARTA
2025**



**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MEMEDIASI
PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN
EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PABRIK SE-
KECAMATAN TAPOS**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

MEILINA SAPUTRI 2110111080

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAKARTA**

2025

LEMBAR ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Meilina Saputri

NIM : 2110111080

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Depok, 5 April 2025

Yang menyatakan,



Meilina Saputri

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meilina Saputri
NIM : 2110111080
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul:

Peran *Work-Life Balance* Dalam Memediasi Pengaruh *Organizational Culture* Dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Pabrik Se-Kecamatan Tapos

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 9 Juni 2025

Yang menyatakan,



Meilina Saputri

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PABRIK SE- KECAMATAN TAPOS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MEILINA SAPUTRI 2110111080

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal: 19 Juni 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**



Renny Husniati, S.E., MM., CHRP
Ketua Penguji



Airlangga Surya Kusuma, S.E., M.Sc
Penguji I



Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I., M.M.
Penguji II



Dr. Jubaedah, S.E., M.M.
Dekan



Dr. Siti Hidayati, S.E., M.M.
Koordinator Program Studi

Disahkan di : Jakarta
Pada tanggal : 19 Juni 2025

The Role of Work-life Balance in Mediating The Influence of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Engagement among Manufacturing Employees in Kecamatan Tapos

By Meilina Saputri

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of work-life balance in mediating the influence of organizational culture and emotional intelligence on employee engagement among factory workers in Tapos District, Depok City. The phenomenon of low employee engagement in the manufacturing sector, high work pressure, and the imbalance between work and personal life highlights the need to strengthen human resource management strategies. This research employs a quantitative approach using a survey method involving 113 respondents from three manufacturing companies as the sample. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) based on SmartPLS 4.0.

The results show that organizational culture, emotional intelligence, and work-life balance have a significant positive effect on employee engagement. Furthermore, organizational culture does not significantly influence work-life balance, while emotional intelligence has a significant negative effect on work-life balance. Additionally, work-life balance is not proven to mediate the influence of organizational culture and emotional intelligence on employee engagement. These findings indicate that an adaptive organizational culture and the enhancement of emotional intelligence can improve employee engagement, especially when supported by policies that promote work-life balance.

Keywords: *Work-life Balance, Organizational Culture, Emotional Intelligence, Employee Engagement.*

**Peran *Work-life Balance* dalam Memediasi Pengaruh
Organizational Culture dan *Emotional Intelligence* Terhadap
Employee Engagement Pada Karyawan Pabrik se-Kecamatan
Tapos**

Oleh Meilina Saputri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work-life balance* dalam memediasi pengaruh *organizational culture* dan *emotional intelligence* terhadap *employee engagement* pada karyawan pabrik se-Kecamatan Tapos, Kota Depok. Fenomena rendahnya keterlibatan karyawan di sektor manufaktur, tekanan kerja tinggi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mendorong perlunya penguatan strategi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 113 responden dari tiga perusahaan manufaktur sebagai sampelnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture*, *emotional intelligence*, dan *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Kemudian, *organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* tetapi *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Selain itu, *work-life balance* tidak terbukti memediasi pengaruh *organizational culture* dan *emotional intelligence* terhadap *employee engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *organizational culture* yang adaptif dan penguatan *emotional intelligence* dapat meningkatkan *employee engagement*, terutama jika didukung oleh kebijakan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja.

Kata Kunci: *Work-life Balance, Organizational Culture, Emotional Intelligence, Employee Engagement.*

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450

Telepon 021-7656971, Fax 021-7656904

Laman : www.feb.upnvj.ac.id , e-mail : febupnvj@upnvj.ac.id

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA. 2024/2025

Pada hari ini, Kamis, tanggal 19 Juni 2025, telah dilaksanakan Sidang Tugas Akhir bagi mahasiswa:

Nama : Meilina Saputri

NIM : 2110111080

Program Studi : Manajemen S1

Judul Tugas Akhir :

PERAN WORK-LIFE BALANCE DALAM MEMEDIASI PENGARUH
ORGANIZATIONAL CULTURE DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PABRIK SE-KECAMATAN
TAPOS

Dinyatakan yang bersangkutan Lulus / Tidak Lulus/Sidang Ulang*, dengan Nilai Rata-Rata
dan Nilai Huruf

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Renny Husniati, SE., MM	Ketua	
2	Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc	Anggota I	
3	Dr. Yudi Nur Supriyadi, Sos.I.,MM.,CRA.,CRP	Anggota II **)	

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

**) Dosen Pembimbing

Nilai dalam Skala

85 - 100	= A
80 - 84.99	= A-
75 - 79.99	= B+
70 - 74.99	= B
65 - 69.99	= B-
60 - 64.99	= C+
55 - 59.99	= C
40 - 54.99	= D
0 - 39.99	= E

Jakarta, 19 Juni 2025

Mengesahkan

a.n. DEKAN

Koordinator Prodi Manajemen S1

Siti Hidayati, SE., MM

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang memungkinkan penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu ”Peran *Work-Life Balance* Dalam Memediasi Pengaruh *Organizational Culture* Dan *Emotional Intelligence* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Pabrik Se-Kecamatan Tapos”. Selain itu, penulis juga ingin menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada:

1. Orang tua yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu seluas-luasnya dan mendukung dalam berbagai hal.
2. Ibu Dr. Jubaedah, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional ”Veteran” Jakarta.
3. Bapak Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen sekaligus dosen pembimbing yang dengan konsisten telah memberikan bimbingan, pengetahuan, dan waktunya.
4. Ibu Siti Hidayati, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
5. Karyawan PT TOA Galva Industries, PT Artolite Indah Mediatama, dan PT Agrapana Karkasa Packindo selaku responden yang telah membantu dalam penelitian ini sehingga dapat diselesaikan.
6. Teman-teman yang selalu membantu dalam pengerjaan skripsi ini.

Penulis memahami bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan dengan terbuka menerima kritik serta saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Sebagai penutup, penulis berharap proposal ini dapat memberikan manfaat, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, petunjuk, dan keberkahan dalam setiap langkah yang kita tempuh. Aamiin.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Hasil Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Employee Engagement	21
2.1.3 Organizational Culture.....	24
2.1.4 Emotional Intelligence	28
2.1.5 Work-life Balance	32
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
2.3 Model Penelitian.....	49
2.3.1 Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Engagement.....	50
2.3.2 Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Employee Engagement.....	50

2.3.3 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	51
2.3.4 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Melalui <i>Work-life Balance</i>	51
2.3.5 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Melalui <i>Work-life Balance</i>	51
2.3.6 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Work-life Balance</i>	51
2.3.7 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Work-life Balance</i>	52
2.4 Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	53
3.1.1 Definisi Operasional	53
3.1.2 Pengukuran Variabel	54
3.2 Populasi dan Sampel.....	58
3.2.1 Populasi.....	58
3.2.2 Sampel	59
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.3.1 Jenis Data	60
3.3.2 Sumber Data.....	60
3.3.3 Pengumpulan Data.....	61
3.4 Teknik Analisis Data	62
3.4.1 Analisis Deskriptif.....	62
3.4.2 Analisis Inferensial	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	69
4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	71
4.2.1 Karakteristik Menurut Jenis Kelamin.....	72
4.2.2 Karakteristik Menurut Usia.....	72
4.2.3 Karakteristik Menurut Lama Masa Kerja	73
4.3 Analisis Deskriptif	74
1. Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	74
2. Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Organizational Culture</i>	77
3. Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	80

4. Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Work-life Balance</i>	83
4.4 Analisis Inferensial	86
4.5 Pembahasan	99
4.5.1 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	99
4.5.2 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	101
4.5.3 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	102
4.5.4 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Employee Engagement Melalui Work-life Balance</i>	103
4.5.5 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Employee Engagement Melalui Work-life Balance</i>	104
4.5.6 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Work-life Balance</i> ...	105
4.5.7 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Work-life Balance</i>	106
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	108
5.1 Simpulan	108
5.2 Keterbatasan Penelitian	109
5.3 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	119
LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Employee Engagement	5
Tabel 2. Hasil Pra-Survei Organizational Culture.....	6
Tabel 3. Hasil Pra-Survei Emotional Intelligence	8
Tabel 4. Hasil Pra-Survei Work-life Balance.....	9
Tabel 5. Matriks Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 6. Pengukuran Employee Engagement.....	55
Tabel 7. Tabel Pengukuran Work-life Balance	55
Tabel 8. Pengukuran Variabel Organizational Culture.....	56
Tabel 9. Pengukuran Variabel Emotional Intelligence	56
Tabel 10. Skor Item Instrumen	57
Tabel 11. Kisi-Kisi Instrumen Pengukuran Variabel.....	57
Tabel 12. Populasi Penelitian	59
Tabel 13. Nilai Indeks.....	63
Tabel 14. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin.....	72
Tabel 15. Karakteristik Menurut Usia	72
Tabel 16. Karakteristik Menurut Lama Masa Kerja	73
Tabel 17. Analisis Deskriptif Variabel Employee Engagement.....	75
Tabel 18. Analisis Deskriptif Variabel Organizational Culture	77
Tabel 19. Analisis Deskriptif Variabel Emotional Intelligence	80
Tabel 20. Analisis Deskriptif Variabel Work-life Balance	84
Tabel 21. Nilai Loading Factor	88
Tabel 22. Nilai Average Variance Extracted.....	90
Tabel 23. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	90
Tabel 24. Nilai Koefisien Determinasi	91
Tabel 25. Nilai Q-Square	92
Tabel 26. Nilai Original Sample.....	93
Tabel 27. Nilai Uji T.....	94
Tabel 28. Hasil Perhitungan VAF	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Tingkat Employee Engagement di Asia Tenggara	2
Gambar 2. Rating Organizational Culture Secara Global	3
Gambar 3. Grand Theory, Middle Theory, dan Applied Theory	21
Gambar 4. Kerangka Penelitian	50
Gambar 5. Garis Kontinum Employee Engagement	74
Gambar 6. Garis Kontinum Organizational Culture	77
Gambar 7. Garis Kontinum Emotional Intelligence	80
Gambar 8. Garis Kontinum Work-life Balance	83
Gambar 9. Outer Model	87
Gambar 10. Inner Model	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	120
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	130
Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden dan Data Deskriptif	146
Lampiran 4. Hasil <i>Output</i> SmartPLS 4.0	154
Lampiran 5. Tabel t.....	158