

**PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN (*JOB DEMANDS*), SUMBER
DAYA PEKERJAAN (*JOB RESOURCES*) DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA (*WORK LIFE BALANCE*) TERHADAP
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN
(*WORK EMPLOYEE ENGAGEMENT*)
PADA INDUSTRI GARMEN**



**SUHARDOYO
7647168382**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP

Nama Mahasiswa : SUHARDOYO

No Registrasi : 7647168382

Program Studi : Ilmu Manajemen

| No | Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|----|--|--|-------------------|
| 1 | Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua) |  | 22 Juli 2021 |
| 2 | Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris) |  | 25 - Juli - 2021 |
| 3 | Prof. Dr. Mar'uf Akbar, M.Pd (Promotor) |  | 07/06/2021 |
| 4 | Dr. Siti Nurjanah SE.,M.Si (Kopromotor) |  | 07/07/2021 |
| 5 | Dr. Ari Saptono M.Pd (Penguji) |  | 7/13/2021 |
| 6 | Prof. Dr. Mts Arief MBA (Penguji Luar) |  | 16/07-21 |

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Mar'uf Akbar, M.Pd

Tanggal: 12-07-2021

Co-Promotor



.Dr. Siti Nurjanah SE.,M.Si.

Tanggal: 10-07-2021

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL



Prof. Dr. Dedi Purwana , M.Bus 2 Agustus 2021
(Ketua)¹

..... 25 Juli 2021



Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²

Nama :Suhardoyo

No. Registrasi :7647168382

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : 19 Agustus 2021

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh *job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya pekerjaan) dan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap *work employee engagement* (keterikatan kerja karyawan) pada industri garmen. Penelitian ini mengkaji keterkaitan antar variabel penelitian, serta untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei, menggunakan pendekatan analisis jalur (Path analysis) yang menggunakan alat analisis SEM Amos, teknik pengambilan sample adalah *probability sampling*. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi produksi industri garmen pada perusahaan di Kawasan Industri di Kawasan Berikat Nusantara Jakarta. Pengambilan sampel sebanyak 350 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung *job demands* berpengaruh langsung negatif terhadap *work employee engagement*, *job resources* berpengaruh langsung positif terhadap *work employee engagement*, *work life balance* berpengaruh langsung positif terhadap *work employee engagement*. *Job demands* berpengaruh langsung negatif terhadap *work life balance*. *Job resources* berpengaruh langsung positif terhadap *work life balance*, *job demands* berpengaruh langsung negatif terhadap *job resource*. Selanjutnya untuk terdapat hubungan tidak langsung antara *job demands* terhadap *work employee engagement* melalui *job resource* memiliki nilai negatif, antara *job demands* terhadap *work employee engagement* melalui *work life balance* yang memiliki nilai negatif serta *job resource* terhadap *work employee engagement* melalui *work life balance* memiliki nilai positif. Penelitian ini memiliki *novelty* berdasarkan obyek penelitian yaitu karyawan industri garmen divisi produksi, untuk variabel *work life balance* yang dikembangkan pada teori *Job Demand Resources* adalah hal terbaru, Sedangkan indikator yang digunakan merupakan indikator penyesuaian yang telah ada tetapi disesuaikan dengan obyek penelitian. Keterikatan kerja karyawan industri garmen dipengaruhi oleh variabel *job demands*, *job resources* dan *work life balance*. Sedangkan sesuai hasil penelitian *work life balance* merupakan variabel yang belum pernah diteliti yang memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap *work employee engagement*.

Kata kunci: *job demands*, *job resources*, *work life balance*, *work employee engagement*

ABSTRACT

This study was to determine the effect of job demands, job resources and work life balance on work employee engagement in the garment industry. This study examines the relationship between research variables, and To determine the direct or indirect effect between exogenous variables and endogenous variables, using an associative quantitative approach with a survey method, using a path analysis approach that uses SEM Amos analysis tools, the sampling technique is probability sampling. The population of this study are employees of the production division. garment industry in companies in industrial estates in the Nusantara Bonded Zone, Jakarta. Sampling was 350 respondents. In this study, the results of this study indicate that job demands have a direct negative effect on work employee engagement, job resources have a direct positive effect on work employee engagement, and work life balance has a direct positive effect on work employee engagement. Job demands have a negative direct effect on work life balance. Job resource has a positive direct effect on work life balance, job demands have a negative direct effect on job resource. Meanwhile, the indirect effect of job demands on work employee engagement through job resources has a negative value, between job demands on work employee engagement through work life balance that has a negative value and job resource on work employee engagement through work life balance has a positive value. This research has novelty based on the research object, namely the garment industry employees of the production division, for the work life balance variable developed in the Job Demand Resources theory is the latest, while the indicators used are indicators of adjustment that already exist but are adjusted to the research object. Work engagement of garment industry employees is influenced by variable job demands, job resources and work life balance. Meanwhile, according to the research results, work life balance is a variable that has never been studied that has a direct and indirect effect on work employee engagement.

Keywords: job demands, job resources, work life balance, work employee engagement

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Suhardoyo
NIM : 7647168382
Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas/ 27-11-1970
Program : Doktor
Program Studi : ILMU MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “**Pengaruh Tuntutan Pekerjaan (Job Demands), Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Lifebalance) terhadap Keterikatan Kerja Karyawan(Work Employee Engagement) pada Industri Garmen**” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 19 Juli 2021

Yang menyatakan,



SUHARDOYO
NIM : 7647168382

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan merupakan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang undangan.

Jakarta, Juli 2021



Suhardoyo



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN
Jalan RawamangunMuka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SUHARDOYO
NIM : 7647168382
Fakultas/Prodi : ILMU MANAJEMEN
Alamat email : suhardoyo.01@gamail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*), Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (*Work Employee Engagement*) pada Industri Garmen”

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 19 Agustus 2021
Penulis

(Suhardoyo)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik. Disertasi ini dilakukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta yang berjudul “Pengaruh Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*), Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Lifebalance*) Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan(*Work Employee Engagement*) pada Industri Garmen”.

Dasar dari penelitian disertasi ini berawal dari situasi dan kondisi keterikatan kerja karyawan pada industri garmen yang belum optimal sehingga akan berdampak negatif bagi perusahaan, mengakibatkan perilaku dan sikap karyawan berkinerja buruk dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan perusahaan. Karyawan yang dalam bekerja tidak terikat akan merasa tidak ada hubungan yang cocok antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan produktivitas rendah yang selanjutnya akan mengancam keberlangsungan hidup perusahaan apabila hal ini terus terjadi.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk melakukan analisis dan menjelaskan secara kausal pengaruh tuntutan pekerjaan (*Job Demands*), sumber daya pekerjaan (*Job Resources*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*Work Lifebalance*) terhadap keterikatan kerja karyawan (*Work Employee Engagement*) pada industri garmen.

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta menjadi sumber referensi terhadap penelitian lainnya.

Kami menyadari bahwa Disertasi ini masih belum sempurna, oleh karena itu saran dan masukan untuk perbaikan Disertasi ini sangat kami hargai. Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada segenak pihak yang telah membantu terwujudnya disertasi ini.

Jakarta, 19 Juni 2021

Suhardoyo



ACKNOWLEDGEMENT

Puji serta syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan disertasi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor di Universitas Negeri Jakarta dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Secara khusus kami mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Prof. Dr. Ma'ruf Akbar, M.Pd. selaku promotor dan Dr. Siti Nurjanah SE.,MSi selaku co-promotor yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran serta kesabarannya untuk membimbing dan mengarahkan saya selama penyusunan disertasi ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada yang terhormat::

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si Rektor Universitas Negeri Jakarta.
 2. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
 3. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
 4. Seluruh Pengajar dan Staf Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
 5. F Andriyani Setyasari SE istri dan Awan Gumilang Hardandrito anak ,yang telah dengan sabar memberikan dukungan dan support secara moril dan materiil.
 6. Keluarga besar bapak Sugiono di Banyumas dan keluarga besar Alm. Bapak Sulistiyo di Yogyakarta, terima kasih atas do'a dan dukungannya
- Akhir kata, kami do'akan semoga Allah SWT agar berkenan membalaq segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga disertasi ini membawa manfaat

Jakarta, 19 Juni 2021

Suhardoyo

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| Halaman Judul | i |
| Abstrak..... | ii |
| <i>Abstract</i> | iii |
| Pernyataan Orisionalitas..... | iv |
| Pernyataan Pernyataan Publikasi..... | v |
| Pernyataan Bebas Plagiat | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| <i>Acknowledgement</i> | ix |
| Daftar Isi | x |
| Daftar Gambar | xii |
| Daftar Tabel | xiv |
| Daftar Lampiran | xvi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Pembatasan Penelitian | 34 |
| C. Rumusan Masalah | 34 |
| D. Tujuan Penelitian | 35 |
| E. Signifikansi Penelitian | 36 |
| F. <i>State Of The Art</i> | 39 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 44 |
| A. Kajian Teori..... | 44 |
| B. Penelitian Yang Relevan..... | 64 |
| C. Kerangka Berpikir | 87 |
| D. Kerangka Model Penelitian..... | 115 |
| E. Hipotesis Penelitian..... | 117 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 119 |
| A. Waktu dan Penelitian | 119 |
| B. Desain Penelitian | 119 |
| C. Populasi dan Sampel | 120 |
| D. Penyusunan Instrumen..... | 123 |
| 1. Variabel <i>Work Employee Engagement</i> | 125 |
| 2. Variabel <i>Job Demands</i> | 133 |
| 3. Variable <i>Job Resources</i> | 141 |
| 4. Variabel <i>Work Life Balance</i> | 149 |
| E. Teknik Analisis Data | 157 |
| F. Hipotesis Statistik..... | 161 |

| | |
|--|-----|
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 165 |
| A. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden..... | 165 |
| B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 172 |
| 1. Variabel <i>Work Employee Engagement</i> | 173 |
| 2. Variabel <i>Job Demands</i> | 176 |
| 3. Variabel <i>Job Resources</i> | 178 |
| 4. Variabel <i>Work Life Balance</i> | 180 |
| C. Analisis Inferensial dengan <i>Struktural Equation Modeling</i> | 182 |
| D. Evaluasi Model SEM (Prasyarat Analisis)..... | 212 |
| E. Pengujian Hipotesis | 220 |
| F. Pembahasan..... | 234 |
| 1. Pengaruh langsung <i>Job Demand</i> terhadap <i>Work Employee Engagement</i> | 234 |
| 2. Pengaruh langsung <i>Job Resources</i> terhadap <i>Work Employee Engagement</i> | 238 |
| 3. Pengaruh langsung <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Work Employee Engagement</i> | 241 |
| 4. Pengaruh langsung <i>Job Demands</i> terhadap <i>Work Life Balance</i> | 244 |
| 5. Pengaruh langsung <i>Job Resources</i> terhadap <i>Work Life Balance</i> | 246 |
| 6. Pengaruh langsung <i>Job Demands</i> terhadap <i>Job Resources</i> | 248 |
| 7. Pengaruh tidak langsung <i>Job Demands</i> terhadap <i>Work Employee Engagement</i> melalui <i>Job Resource</i> | 250 |
| 8. Pengaruh tidak langsung <i>Job Demands</i> terhadap <i>Work Employee Engagement</i> melalui <i>Work Life Balance</i> | 252 |
| 9. Pengaruh tidak langsung <i>Job Resource</i> terhadap <i>Work Employee Engagement</i> melalui <i>Work Life Balance</i> | 254 |
| G. Novelty | 256 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI..... | 259 |
| A. Kesimpulan..... | 259 |
| B. Implikasi..... | 261 |
| C. Rekomendasi..... | 263 |
| DAFTAR PUSTAKA | 265 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | 281 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| 1. Gambar 2.1. Model Kerangka Teoritik Penelitian..... | 117 |
| 2. Gambar 3.1. Model konstelasi penelitian..... | 154 |
| 3. Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 166 |
| 4. Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 167 |
| 5. Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status | 168 |
| 6. Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama kerja..... | 170 |
| 7. Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 171 |
| 8. Gambar 4.6. Confirmatory Factor Analisis Variabel <i>Job Demands</i> | 183 |
| 9. Gambar 4.7. Respesifikasi Model CFA Variabel <i>Job Demands</i> | 186 |
| 10. Gambar 4.8. Confirmatory Factor Analisis Variabel <i>Job Resources</i> | 190 |
| 11. Gambar 4.9. Respesifikasi Model CFA Variabel <i>Job Resources</i> | 191 |
| 12. Gambar 4.10. Confirmatory Factor Analisis Variabel <i>Work Life Balance</i> | 195 |
| 13. Gambar 4.11. Respesifikasi Model CFA Variabel <i>Work Life Balance</i> | 197 |
| 14. Gambar 4.12. Confirmatory Factor Analisis <i>Work Employee Engagement</i> | 201 |
| 15. Gambar 4.13. Respesifikasi Model CFA Variabel <i>Work Employee Engagement</i> | 203 |
| 16. Gambar 4.14. Standardized Solution Model Akhir SEM..... | 207 |
| 17. Gambar 4.15. Konstelasi Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_2 | 227 |
| 18. Gambar 4.16. Perhitungan Sobel Test Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_2 | 228 |
| 19. Gambar 4.17. Konstelasi Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_3 | 229 |
| 20. Gambar 4.18. Perhitungan Sobel Test Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_3 | 230 |
| 21. Gambar 4.19. Konstelasi Pengaruh Tidak Langsung X_2 terhadap Y Melalui X_3 | 231 |
| 22. Gambar 4.20. Perhitungan Sobel Test Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Y Melalui X_3 | 232 |
| 23. Gambar 4.21. Kerangka Model Temuan Penelitian | 258 |

DAFTAR TABEL

Halaman

| | |
|---|-----|
| 1. Tabel 3.1. Profil Data Sampel Penelitian..... | 120 |
| 2. Tabel 3.2. Populasi dan sampel penelitian..... | 123 |
| 3. Tabel 3.3. Kisi-kisi variabel <i>Work Employee Engagement</i> | 126 |
| 4. Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel <i>Work Employee Engagement</i> | 128 |
| 5. Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Employee Engagement</i> | 130 |
| 6. Tabel 3.6. Nilai Interpretasi <i>Koefesien Reliabilitas</i> | 132 |
| 7. Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Intrumen Variabel <i>Work Employee Engagement</i> | 132 |
| 8. Tabel 3.8. Kisi- Kisi dan Instrumen Variabel <i>Job Demands</i> | 134 |
| 9. Tabel 3.9. Uji Intrumen Validitas <i>Job Demands</i> | 136 |
| 10. Tabel 3.10. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Demands</i> | 138 |
| 11. Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Job Demands</i> | 140 |
| 12. Tabel 3.12. Kisi-kisi Instrumen Variabel <i>Job Resource</i> | 142 |
| 13. Tabel 3.13. Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Job Resources</i> | 143 |
| 14. Tabel 3.14. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Job Resources</i> | 146 |
| 15. Tabel 3.15. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Job resources</i> | 148 |
| 16. Tabel 3.16. Kisi-kisi Intrumen Variabel <i>Work Life Balance</i> | 150 |
| 17. Tabel 3.17. Uji Validitas Intrumen Variabel <i>Work Life Balance</i> | 151 |
| 18. Tabel 3.18. Hasil Perhitungan Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i> | 153 |
| 19. Tabel 3.19. Uji Reliabilitas Intrumen Variabel <i>Work Life Balance</i> | 155 |
| 20. Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 165 |
| 21. Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 166 |
| 22. Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Status..... | 168 |
| 23. Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja | 169 |
| 24. Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 170 |
| 25. Tabel 4.6. Deskritif Data Variabel <i>Work Employee Enggagement</i> | 173 |
| 26. Tabel 4.7. Deskritif Data Variabel <i>Job Demands</i> | 176 |
| 27. Tabel 4.8. Deskritif Data Variabel <i>Job Resources</i> | 178 |
| 28. Tabel 4.9. Deskritif Data Variabel <i>Work Life Balance</i> | 180 |
| 29. Tabel 4.10 Standarized loading Faktor Analisis Variabel Laten <i>Job Demands</i> | 185 |
| 30. Tabel 4.11. Respesifikasi Standarized Loading Faktor, CR dan AVE variabel <i>Job Demands</i> | 186 |
| 31. Tabel 4.12. Uji kecocokanModel CFA Variabel <i>Job Demands</i> | 188 |
| 32. Tabel 4.13 Standarized loading Faktor Analisis variabel <i>Laten</i> <i>Job Resources</i> | 190 |
| 33. Tabel 4.14. Respesifikasi Standarized Loading Faktor, CR dan AVE variabel <i>Job Resources</i> | 192 |
| 34. Tabel 4.15. Uji kecocokanModel CFA Variabel <i>Job Resources</i> | 194 |
| 35. Tabel 4.16. Standarized loading Faktor Analisis Variabel Laten <i>Work Life Balance</i> | 196 |
| 36. Tabel 4.17. Respesifikasi Standarized Loading Faktor, CR dan AVE Variabel <i>Work Life Balance</i> | 197 |
| 37. Tabel 4.18. Uji kecocokanModel CFA Variabel <i>Work Life Balance</i> | 199 |
| 38. Tabel 4.19 Standarized Loading Faktor Analisis Variabel Laten <i>Work</i> | |

| | |
|---|------|
| <i>Employee Engagement</i> | 201 |
| 39. Tabel 4.20. Respesifikasi Standarized Loading Faktor, CR dan AVE variabel <i>work employee engagement</i> | 203 |
| 40. Tabel 4.21. Uji kecocokan Model CFA Variabel <i>Work Employee Engagement</i> | 205 |
| 41. Tabel 4.22. Koefisien Jalur dan C.R (t-hitung)..... | 207 |
| 42. Tabel 4.23. Standardized Loading Faktor Variabel Manifest atau Indikator..... | 209 |
| 43. Tabel 4.24. Korelasi antar Laten Variabel dan akar Kuadrat AVE..... | .213 |
| 44. Tabel 4.25. Assesment of Normally (group number) | 215 |
| 45. Tabel 4.26. Variabel count (group number 1) | 217 |
| 46. Tabel 4.27. <i>Observation Farthest From The Centroid (MahalanobisDistance)</i> | 217 |
| 47. Tabel 4.28. Uji kecocokan model full model SEM..... | 219 |
| 48. Tabel 4.29. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis..... | 233 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| 1. Lampiran 1. Lampiran Uji Instrumen | 282 |
| 2. Lampiran 2. Hasil Uji Coba, Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen..... | 297 |
| 3. Lampiran 3. Intrumen Penelitian..... | 326 |
| 4. Lampiran 4. Data hasil penelitian..... | 339 |
| 5. Lampiran 5.Surat Keterangan Penelitian..... | 388 |
| 6. Lampiran 7. Riwayat Hidup | 389 |

