

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, *WORK-LIFE BALANCE* DAN
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PT. PURNA BAJA HARSCO**



**PUTIRI BHUANA KATILI
7647110691**

Disertasi yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2020**

The Effects of Leadership, Training, Work-life Balance and Employee Engagement on Employee Performance at PT. Purna Baja Harsco

ABSTRACT

The Employee Engagement is an important strategy on increasing company performance. The aims of this research is to elaborate influences of leadership , training and work life balance to the employee engagement; also influence of employee engagement to the employee performance. To achieve this aim, the data was collected from 223 employees using questionnaire as instrument of research. The collected data was analyzed using SPSS and Structural Equation Modeling. This research conducted in the company which provide transportation and material handling service for steel industry. From this research can be concluded that work life balance have most significant influence to employee engagement, and employee engagement have strong influence to the employee performance. By increasing work-life balance, training and leadership , the company could improve employee engagement. Therefore, the company management can utilize this research result for increasing employee performance and company competition.

Keywords: *Performance, Engagement, Leadership, Training, Work Life Balance*

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Work-life Balance dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Purna Baja Harsco

ABSTRAK

Putiri Bhuana Katili

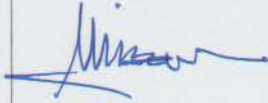
Keterikatan karyawan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan *work-life balance* terhadap keterikatan karyawan; juga pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari 223 karyawan dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS dan metoda Structural Equation Modeling. Penelitian dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa transportasi dan material handling untuk industri baja. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh paling signifikan terhadap variabel keterikatan karyawan, dan variabel keterikatan karyawan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan meningkatnya variabel *work-life balance*, pelatihan dan kepemimpinan, perusahaan akan memperoleh peningkatan terhadap keterikatan karyawan. Dan oleh karenanya manajemen perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk peningkatan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

Kata kunci : kinerja, keterikatan karyawan, kepemimpinan, pelatihan, *work-life balance*

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

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil
Tanggal: ..22-01-2020

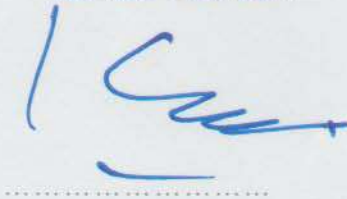
Pof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd
Tanggal: ..22-01-2020

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si
(Ketua)¹



06-02-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Sekretaris)²



29.01.2020

Nama : Putiri Bhuana Katili

No. Registrasi : 7647110691

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

¹Rektor Universitas Negeri Jakarta

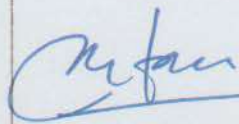

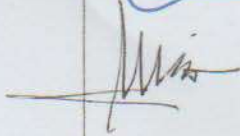

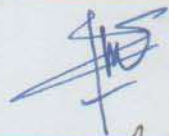
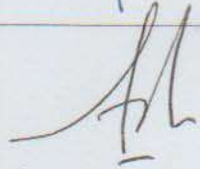
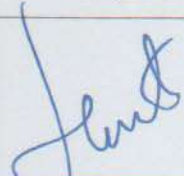
²Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Putiri Bhuana Katili

No Registrasi : 7647110691

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Ketua)		20/1/2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		23/01-2020
3	Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil (Promotor)		22-01-2020
4	Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd (Co-Promotor)		22-01-2020
5	Dr. Corry Yohana, M.M (Penguji)		22-01-2020
6	Dr. Agung Dharmawan Buchdadi, Ph.D (Penguji)		22-01-2020
7.	Prof. Dr. Manahan Tampubolon (Penguji Luar)		22/1/2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Desember 2019



Putiri Bhuana Katili



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Putiri Bhuana Katili
NIM : 7674110691
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat email : putiri@untirta.ac.id

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 Kepemimpinan, Pelatihan, Work-life Balance dan Keterikatan Karyawan terhadap
Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Purna Baja Harsco.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 17 Pebruari 2020

Penulis

(Putiri Bhuana Katili)

AKNOWLEDGEMENT

I am deeply indebted to my promotor, Professor Dr. Wibowo, SE.,M. Phil and co-promotor Professor Dr. Maruf Akbar, M.Pd, for warm support, inspiration and thoughtful guidance.

I am enormously grateful to Professor Dr. Hamidah, SE.,M.Si for his continuous encouragement, kindly advice throughout my study.

Special thanks to my all professors for their help and cooperation during my study.

I would like to thank to Universitas Negeri Jakarta , PT. Purna Baja Harsco and Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayahNYA hingga peneliti dapat merampungkan penyusunan Naskah Disertasi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Work-life Balance dan Keterikatan Karyawan pada Perusahaan PT. Purna Baja Harsco**. Naskah Disertasi ini disusun dalam rangka menjadi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen Sumber Daya Manusia dari Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan Naskah Disertasi ini masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati peneliti mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Dengan tersusunnya Naskah Disertasi ini, peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Yth. Prof. Dr. Wibowo, SE., M. Phil selaku Promotor, Yth. Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd selaku Co-Promotor yang berkenan memberikan bimbingan, arahan dan masukan bagi tersusunnya Naskah Disertasi ini. Peneliti juga mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Yth. Dr. Komarudin, M.Si , selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Yth. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si , selaku Koordinator Program Studi S3 IM-MSDM Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Tim penguji yang terdiri dari Prof. Dr. Manahan Tampubolon, Dr. Agung Dharmawan Buchdadi, Ph.D dan Dr. Corry Yohana, M.Pd

4. Orangtua tercinta ayahnda almarhum AKG Katili dan ibunda almarhumah Masna Manan, yang saat ini telah tiada namun peneliti yakin mereka pasti akan mendukung dan bahagia saat peneliti dapat meraih gelar Doktor.
5. Yang teristimewa suami tercinta Ir. Agus M. Satrio, M.Eng dan kedua putra tersayang Dhanang Amiruddin Satrio, SSi , Muhammad Ghazi Satrio, ST yang senantiasa menjadi inspirasi, memberi doa dan dukungan selama berlangsungnya masa perkuliahan hingga memasuki masa penyelesaian disertasi untuk memperoleh gelar Doktor.
6. Keluarga besar peneliti terutama kakak Patra Alam Katili, adik Adeylina Katili dan Kaicil Agung Katili, menantu Ayunda dan Tania serta cucu tersayang Keinarra Aydha Satrio yang sudah mendukung dan mendoakan selama ini.
7. Terakhir kepada teman-teman peneliti Siti Safaria dkk angkatan 2011, teman-teman di Jurusan Teknik Industri Untirta serta semua pihak yang telah ikut membantu dan memotivasi sehingga Naskah Disertasi ini dapat diselesaikan.

Semoga karya kecil ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Jakarta, Pebruari 2020

Putiri Bhuana Katili

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
AKNOWLEDGEMENT	vi
KATA PENGANTAR	vii
LEMBAR PERNYATAAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Signifikansi Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORETIK	9
A. Deskripsi Konseptual	9
1. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	9
2. Keterikatan Karyawann (<i>Employee Engagement</i>)	15
3. Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	24
4. Training	30
5. Work-life Balance	37
B. Hasil Penelitian yang Relevan	40
1. Leadership dan Employee Engagement	40
2. Training dan Employee Engagement	43
3. Work-life Balance dan Employee Engagement	44
4. Employee Engagement dan Employee Performance	45
5. Leadership dan Employee Performance	46
6. Training dan Employee Performance	48

7. Work-life Balance dan Employee Performance	50
C. Kerangka Teoretik	51
D. Hipotesis Penelitian	54
E. Model Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN	57
A. Tempat dan Waktu Penelitian	57
B. Disain Penelitian	57
C. Populasi dan Sampel Penelitian	57
D. Penyusunan Instrumen Penelitian	58
1. Kinerja Karyawan	59
2. Keterikatan Karyawan	62
3. Kepemimpinan	65
4. Training	68
5. Work-life Balance	70
E. Teknik Analisis Data	73
1. Metode Spesifikasi Model	75
2. Metode Identifikasi Model	76
3. Metode Uji Kesesuaian Model	77
4. Respesifikasi dan Strategi Model	77
F. Hipotesis Statistika	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	81
A. Profil Responden	81
1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	81
2. Profil Responden berdasarkan Usia	82
3. Profil Responden Tingkat Pendidikan	82
4. Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja	83
B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	84
C. Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis	87
1. Analisa Comfirmatory Factor Analysis (CFA)	88
2. Analisa Model Struktural	94
D. Pembahasan Hasil Penelitian	104

BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	115
A.	Kesimpulan	115
B.	Implikasi	115



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Employee Performance	60
Tabel 3.2	Uji Validitas variabel Employee Performance	61
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen <i>Employee Engagement</i>	63
Tabel 3.4	Uji Validitas Variabel E,mployee Engagement	64
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Leadership	66
Tabel 3.6	Uji Validitas Variabel Leadership	67
Tabel 3.7	Kisi-kisi Instrumen Training	69
Tabel 3.8	Uji Validitas Variabel Training	69
Tabel 3.9	Kisi-kisi Instrumen Work-life Balance	71
Tabel 3.10	Uji Validitas Variabel Work-life Balance.....	72
Tabel 4.1	Statistik Deskriptif Indikator dari Variabel <i>Employee Performance</i> ...	84
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif Indikator dari Variabel <i>Employee Performance</i> ...	85
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Indikator dari Variabel <i>Leadership</i>	86
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Indikator dari Variabel Training	86
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Indikator dari Variabel <i>Work-life Balance</i>	87
Tabel 4.6	Nilai loading factor dari Variabel <i>Employee Performance</i>	89
Tabel 4.7	Nilai loading factor dari Variabel <i>Employee Engagement</i>	90
Tabel 4.8	Nilai loading factor dari Variabel <i>Leadership</i>	91
Tabel 4.9	Nilai loading factor dari Indikator Variabel <i>Training</i>	93
Tabel 4.10	Nilai loading factor dari Indikator variabel <i>Work-life Balance</i>	94
Tabel 4.11	Hasil Uji Kecocokan Model	96
Tabel 4.12	Pengaruh langsung (direct effects) antar variabel laten	96
Tabel 4.13	Pengaruh tak langsung (direct effects) antar variabel laten	102
Tabel 4.14	Nilai z Sobel Test untuk Pengaruh tak langsung (indirect effects)	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Portor's (1980) Five Forces Model	4
Gambar 2.1	Matriks Emplyee Engagement	17
Gambar 2.2	Dimensi engagement dan konstruksi yang terkait	21
Gambar 2.3	For roles of leadership	25
Gambar 2.4	Hubungan Leadership dan Employee Engagement	51
Gambar 2.5	Hubungan Training dan Employee Engagement	52
Gambar 2.6	Hubungan Work-life Balance dan Employee Engagement	52
Gambar 2.7	Hubungan Emplyee Engagement dan Employee Performance	53
Gambar 2.8	Hubungan Leadership dan Emplyee Performance	53
Gambar 2.9	Hubungan Training dan Employee Performance	54
Gambar 2.10	Hubungan Work-life Balance dan Employee Performance	54
Gambar 2.11	Model Penelitian	55
Gambar 3.1	Disain Penelitian Lengkap	75
Gambar 4.1	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	81
Gambar 4.2	Profil Responden berdasarkan Usia	82
Gambar 4.3	Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	83
Gambar 4.4	Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja	83
Gambar 4.5	CFA dari variabel Emplyee Performance	88
Gambar 4.6	CFA dari variabel Emplyee Engagement	89
Gambar 4.7	CFA untuk variabel Leadership	91
Gambar 4.8	CFA untuk variabel Training	92
Gambar 4.9	CFA untuk variabel Work-life Balance	93
Gambar 4.10	Full SEM	95
Gambar 4.11	Model Mediator 1	102
Gambar 4.12	Model Mediator 2	103
Gambar 4.13	Model Mediator 3	103