

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN GENERASI Z DI BOJONGSOANG
KABUPATEN BANDUNG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana
pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sali Al-aitaam*



Diajukan oleh:

Ifan Setiawan

NIM: 2261201160

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SALI AL-AITAAM
BANDUNG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN GENERASI Z DI BOJONGSOANG
KABUPATEN BANDUNG**

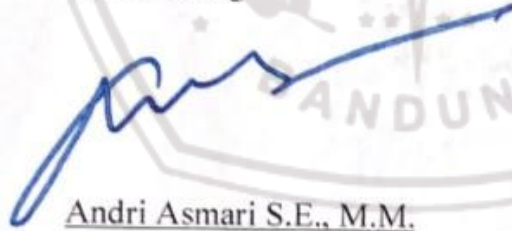
Yang diajukan oleh:

Ifan Setiawan

2261201160

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Andri Asmari S.E., M.M.

NIDN. 0408087911

Tanggal

10 Juli 2026

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN GENERASI Z DI BOJONGSOANG KABUPATEN BANDUNG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Ifan Setiawan

NIM: 2261201160

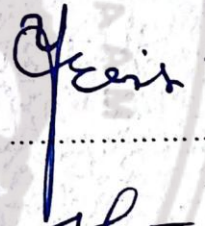
Telah disidangkan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal : 14 Juli 2026

Ketua Prodi

Yesi Suhartini S.E., M.M.

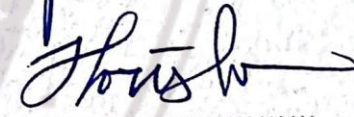
NIDN : 0427078703



Penguji 1

Rizka Noristaman S.E., M.M.

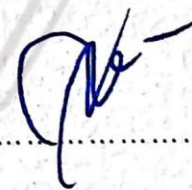
NIDN : 0422118605



Penguji 2

Dr. Yusnaini S.E., M.M.

NIDN : 0417087201



Bandung, 14 Juli 2026

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sali Al-Aitaam



Dr. Yusnaini S.E., M.M.

NIDN: 0417087201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana, pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sali Al-Aitaam adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri. Seluruh sumber yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini telah dicantumkan secara jelas dan lengkap sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiarisme atau terdapat pelanggaran terhadap etika ilmiah, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh tanggung jawab.

Bandung, 11 Juli 2026

Penulis,



Ifan Setiawan

NIM. 2261201160

Pembimbing,

Andri Asmari S.E., M.M.

NIDN. 0408087911

ABSTRAK

Keterikatan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan. Pada era dominasi Generasi Z di dunia kerja, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan, khususnya terkait keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan, serta menganalisis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan, dan pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja serta Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Keterikatan Karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan berada pada kategori baik. Secara parsial, Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,059 dan signifikansi 0,042, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 7,934 dan signifikansi 0,000, serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara simultan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 45,547 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 48,4% variasi Keterikatan Karyawan, sedangkan 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat teori mengenai pentingnya Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Keterikatan Karyawan, khususnya pada Generasi Z. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna memperkuat keterikatan karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, Generasi Z, Kecamatan Bojongsoang

ABSTRACT

Employee engagement is one of the key factors that determines an organization's success in maintaining employee productivity, loyalty, and performance. In the era of Generation Z's growing dominance in the workforce, organizations face the challenge of creating a work environment that meets employees' needs, particularly regarding work-life balance and job satisfaction. This study aims to describe the levels of Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Employee Engagement, as well as to analyze the effect of Work-Life Balance on Employee Engagement, the effect of Job Satisfaction on Employee Engagement, and the simultaneous effect of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Engagement among Generation Z employees in Bojongsoang District, Bandung Regency. This study employed a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of Generation Z employees in Bojongsoang District, Bandung Regency, while the sample was selected using a purposive sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale. The data were analyzed using descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial (t) test, simultaneous (F) test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results indicate that Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Employee Engagement are all categorized as good. Partially, Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Engagement, with a t-value of 2.059 and a significance value of 0.042. Job Satisfaction also has a positive and significant effect on Employee Engagement, with a t-value of 7.934 and a significance value of 0.000, making it the most dominant variable influencing Employee Engagement. Simultaneously, Work-Life Balance and Job Satisfaction have a positive and significant effect on Employee Engagement, as evidenced by an F-value of 45.547 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.484 indicates that Work-Life Balance and Job Satisfaction explain 48.4% of the variance in Employee Engagement, while the remaining 51.6% is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings provide empirical evidence supporting the importance of Work-Life Balance and Job Satisfaction in enhancing Employee Engagement, particularly among Generation Z employees. Therefore, organizations are encouraged to implement policies that promote work-life balance, improve job satisfaction, and create a supportive work environment to strengthen employee engagement. Future research is recommended to expand the research area, include additional relevant variables, and apply more diverse research approaches to obtain more comprehensive findings.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Engagement, Generation Z, Bojongsoang District.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena atas rahmat, karunia, serta izin-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan generasi z di bojongsong kabupaten bandung” dengan baik. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Universitas Sali Al-Aitaam.

Dalam proses penyusunan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak hambatan, rasa lelah, dan keraguan yang dihadapi. Namun, berkat doa, dukungan, bantuan, serta semangat dari berbagai pihak, proposal ini akhirnya dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Drs. H. Sali Iskandar, MM (Alm) selaku Pembina, Perintis, dan Pendiri Universitas Sali Al-Aitaam yang telah memberikan inspirasi dan semangat bagi penulis untuk terus berjuang menyelesaikan pendidikan.
2. Fatimah Nurjannati Iskandar, SE., M.Ak selaku Rektor Universitas Sali Al-Aitaam.
3. Andri Asmari S.E., M.M. selaku wakil Rektor 1 Universitas Sali Al-Aitaam sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan proposal skripsi ini.
4. Dr. Yusnaini S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus dosen wali yang telah membantu dan membimbing penulis selama

menjalani perkuliahan di Program Studi Manajemen Universitas Sali Al-Aitaam.

5. Yesi Suhartini, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen.
6. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu dosen manajemen yang telah memberikan ilmu, pengalaman, arahan, serta motivasi selama penulis menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen Universitas Sali Al-Aitaam.
7. Kepada kedua orang tua tercinta, Ibu Heni dan Bapak Henhen, yang selalu menjadi sumber doa, kasih sayang, kekuatan, dan semangat terbesar bagi penulis. Terima kasih atas segala pengorbanan, dukungan, dan cinta yang diberikan sehingga penulis dapat terus bertahan dan berjuang menyelesaikan proposal skripsi ini. Semoga segala usaha dan pencapaian penulis dapat menjadi kebanggaan bagi kalian berdua.
8. Untuk diri sendiri Ipan Setiawan, terima kasih karena telah mampu bertahan, bangkit dari rasa lelah, melawan rasa malas dan jenuh, serta tetap berusaha menyelesaikan setiap proses hingga sampai di tahap ini. Tidak apa-apa berjalan perlahan, yang terpenting adalah tidak menyerah. Semoga langkah kecil hari ini menjadi awal dari kesuksesan di masa depan.
9. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2022 yang telah memberikan banyak dukungan, kebersamaan, dan kenangan selama masa perkuliahan.
10. Fitri Novianti, Sarah Indriyani, Sri Wahyuni, Rangga Subakti, Sisca Susilawati, Deri Gustaman, dan Ujang Darisman yang selalu memberikan semangat, bantuan, motivasi, serta menjadi tempat berbagi cerita selama proses penyusunan proposal skripsi ini.
11. Senior saya, Rizki Nirwana dan Lody Miftahul Ulum yang senantiasa memberikan bantuan, arahan, dan dukungan ketika penulis menghadapi berbagai kesulitan selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menjadi tambahan wawasan bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Bandung, 15 April 2026

Ifan Setiawan

2261201160



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Penelitian	13
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian	15
1.6 Manfaat Penelitian	16
1.6.1 Manfaat Teoretis	16
1.6.2 Manfaat Praktis	17
BAB II KAJIAN TEORI	18
2.1 Kajian Teori	18
2.1.1 Grand Theory	18
2.1.2 Middle Theory	20
2.1.3 Applied Theory	23
2.2 Penelitian Sebelumnya Yang Relevan	39
2.3 Kerangka Berpikir	41
2.4 Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
3.1 Metode Penelitian	44

3.2	Objek Penelitian	44
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3.1	Waktu Penelitian	46
3.3.2	Tempat Penelitian	46
3.4	Variabel dan Operasional Variabel.....	47
3.5	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5.1	Populasi	50
3.5.2	Teknik Pengambilan Sampel	51
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.7	Uji Instrumen Penelitian	54
3.7.1	Uji Validitas	57
3.7.2	Uji Reliabilitas	58
3.8	Teknik Analisis Data.....	58
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	59
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	60
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda	62
3.8.4	Uji t (Parsial)	64
3.8.5	Uji F (Simultan).....	64
3.8.6	Koefisien Determinasi (R^2).....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		66
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	66
4.1.1	Gambaran Umum Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.....	66
4.1.2	Gambaran Karyawan Generasi Z sebagai Responden.....	67
4.1.3	Karakteristik Responden.....	68
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	69
4.2.1	Deskripsi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1).....	73
4.2.2	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)	75
4.2.3	Deskripsi Variabel Keterikatan Karyawan (Y)	76
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	78
4.3.1	Uji Validitas	78
4.3.2	Uji Reliabilitas	80
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	83

4.4.1	Uji Normalitas	83
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	85
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	86
4.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	87
4.5.1	Persamaan Regresi Linear Berganda	87
4.5.2	Interpretasi Hasil Regresi	88
4.6	Hasil Pengujian Hipotesis.....	89
4.6.1	Uji t (Parsial)	89
4.6.2	Uji F (Simultan).....	91
4.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R²)	91
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	92
4.7.1	Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	92
4.7.2	Kepuasan Kerja.....	93
4.7.3	Keterikatan Karyawan	94
4.7.4	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan	94
4.7.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan...	95
4.7.6	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan.....	96
BAB V PENUTUP.....		98
5.1	Kesimpulan.....	98
5.2	Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....		104
LAMPIRAN.....		107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 4. 1 Grafik Histogram	84
Gambar 4. 2 P-Plot of Reggresion Sndardized	85
Gambar 4. 3 Scatterplot	86



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kondisi Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Z.....	8
Tabel 1. 2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z.....	10
Tabel 1. 3 Tingkat Keterikatan Karyawan Generasi Z.....	11
Tabel 2. 1 Tabel penelitian sebelumnya	39
Tabel 2. 2 Tabel Variabel dan Operasional Variabel	49
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	46
Tabel 3. 3 Skala Likert	59
Tabel 4. 1 Total Penskoran Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	70
Tabel 4. 2 Total Penskoran Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4. 3 Total Penskoran Variabel Keterikatan Karyawan.....	72
Tabel 4. 4 Rentang kategorisasi	73
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja	73
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	75
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Keterikatan Karyawan	76
Tabel 4. 8 Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	78
Tabel 4. 9 Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (X2)	78
Tabel 4. 10 Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Keterikatan Karyawan (Y) ..	79
Tabel 4. 11 Uji Realibilitas Variabel X1	80
Tabel 4. 12 Uji Realibilitas Variabel X2	81
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variabel Y	81
Tabel 4. 14 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	83
Tabel 4. 15 Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4. 16 Tabel Analisis Regresi Linear Berganda	87
Tabel 4. 17 Uji t (Parsial)	89
Tabel 4. 18 Uji F (Simultan)	91
Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi (R²)	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Instrumen.....	107
Lampiran 2 Hasil Kuantitatif	109
Lampiran 3 Tabel Variabel Penskoran	118
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	122
Lampiran 5 SK Pengangkatan Dosen Pembimbing.....	123
Lampiran 6 Kartu Bimbingan	124

