

## Pengaruh Empowering Leadership, Work Motivation dan Work-Life Balance terhadap Work Engagement pada PT Gamma Buana Persada

Haya Rafifah<sup>1\*</sup>, Dewi Susita<sup>2</sup>, Christian Wuradendi Wolor<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

\*[haya\\_1705622130@mhs.unj.ac.id](mailto:haya_1705622130@mhs.unj.ac.id)

### Abstract

*Work engagement has become a central focus in human resource management studies because engaged employees not only work harder but also demonstrate higher quality of work. However, empirical phenomena reveal certain challenges; pre-survey results at PT Gamma Buana Persada showed that 59% of employees stated they did not feel engaged with their work. This study aims to analyze and explain the influence of Empowering Leadership (EL), Work Motivation (WM), and Work-Life Balance (WLB) on employee Work Engagement (WE) at PT Gamma Buana Persada. This research applies a quantitative approach using a survey method. Primary data were collected through questionnaires distributed to a population of 150 employees at PT Gamma Buana Persada. The sampling technique used was saturated sampling (total sampling), involving all members of the population as the research sample. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Squares (PLS) approach via SmartPLS 4.0 software. The hypothesis testing results indicate that empowering leadership, work motivation, and work-life balance each have a positive and significant effect on work engagement. The structural model assessment proves that these three independent variables collectively account for 73.8% of the variance in employee work engagement, while the remaining 26.2% is influenced by other factors outside the model. This indicates that the implementation of empowering leadership, strong work motivation, and a well-maintained work-life balance effectively contribute to enhancing employee enthusiasm, dedication, and engagement in the workplace.*

**Keywords:** *Empowering Leadership, Work Motivation, Work-Life Balance, Work Engagement*

### Abstrak

Keterikatan kerja (*work engagement*) telah menjadi pusat perhatian dalam studi manajemen sumber daya manusia karena karyawan yang terikat akan bekerja lebih keras dan menunjukkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan adanya tantangan; hasil pra-survei pada PT Gamma Buana Persada mengungkapkan bahwa 59% karyawan menyatakan tidak merasa terikat (*engaged*) terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Empowering Leadership* (EL), *Work Motivation* (WM), dan *Work-Life Balance* (WLB) terhadap *Work Engagement* (WE) karyawan di PT Gamma Buana Persada. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada populasi yang terdiri dari 150 karyawan PT Gamma Buana Persada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *empowering leadership*, *work motivation*, dan *work-life balance*

masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Pengujian model struktural membuktikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 73,8% variasi pada *work engagement* karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hal ini menandakan bahwa penerapan kepemimpinan yang memberdayakan, dorongan motivasi kerja, serta terjaganya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi secara efektif berkontribusi dalam meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan di tempat kerja.

**Kata Kunci:** *Empowering Leadership, Work Motivation, Work-Life Balance, Work Engagement*

## **Pendahuluan**

Keterikatan kerja (*Work Engagement*) telah menjadi pusat perhatian utama dalam studi manajemen sumber daya manusia kontemporer. Karyawan yang benar-benar terikat (*Engaged*) tidak hanya bersedia bekerja lebih keras, tetapi juga mampu menunjukkan kualitas kerja yang lebih tinggi bagi organisasi. *Work engagement* dimaknai sebagai dorongan positif yang tercermin melalui energi kerja, tekad, serta semangat yang kuat untuk tetap berusaha secara maksimal meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan pekerjaan (Qodariah, 2019). Sebagai salah satu faktor krusial yang menentukan kinerja, karyawan dengan tingkat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang tinggi umumnya akan lebih bersemangat, merasa bangga terhadap pekerjaannya, serta mampu larut dalam tugas yang mereka jalankan (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Meskipun urgensi *work engagement* sangat tinggi, menciptakan keterikatan yang solid di tempat kerja masih menjadi tantangan nyata. Berdasarkan laporan survei Mercer Indonesia (2024), tingkat *work engagement* secara umum diklaim mencapai sekitar 90%, angka yang lebih tinggi dari rata-rata global; namun ironisnya, hanya 67% karyawan yang menyatakan niat untuk tetap bertahan di perusahaan. Fakta ini secara jelas menunjukkan masih adanya kesenjangan yang signifikan antara keterlibatan di permukaan dengan loyalitas kerja yang sesungguhnya. Bukti empiris lain dari studi Rini & Saraswati (2023) juga mengonfirmasi fenomena serupa, di mana sebagian besar karyawan (69%) di unit CHR MRN hanya berada pada kategori keterikatan sedang, sementara 18% berada di tingkat rendah, dan hanya sebagian kecil (13%) yang memiliki keterikatan tinggi.

Lebih spesifik pada lokus penelitian ini, fenomena rendahnya *work engagement* juga ditemukan di PT Gamma Buana Persada. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap 25 karyawan, sebanyak 59% dari mereka menyatakan tidak merasakan keterikatan (*Engaged*) terhadap pekerjaannya. Berdasarkan *Theory of Personal Engagement and Disengagement* (Kurinci et al., 2025), kondisi karyawan yang *disengaged* ini tidak boleh dibiarkan karena akan berdampak langsung pada penurunan produktivitas perusahaan.

Temuan-temuan di atas secara kuat mengindikasikan perlunya upaya perbaikan melalui intervensi pada faktor-faktor fundamental, seperti peningkatan motivasi kerja (*work motivation*) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), agar keterikatan karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan. Selain itu, peran pemimpin melalui gaya kepemimpinan yang memberdayakan

(*Empowering Leadership*) juga dinilai krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna menstimulasi semangat karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh *Empowering Leadership*, *Work Motivation*, dan *Work-Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT Gamma Buana Persada.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Metode penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan menggunakan data berbentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik guna menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel yang telah dihipotesiskan. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT Gamma Buana Persada yang tersebar di berbagai divisi, dengan jumlah total sebanyak 150 karyawan. Dalam menentukan sampel, penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling* yang termasuk ke dalam metode *non-probability sampling*, yang dikombinasikan dengan teknik *sampling jenuh* (*sensus*) di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 150 karyawan tersebut dilibatkan secara menyeluruh sebagai sampel penelitian.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini mengutamakan perolehan data primer yang diambil secara langsung dari responden. Data tersebut dikumpulkan melalui penyebaran instrumen kuesioner terstruktur berbasis digital dengan memanfaatkan media *Google Form*. Setelah data terkumpul dari 150 responden, teknik analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) yang dioperasikan melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Model evaluasi SEM-PLS ini mencakup dua tahapan utama, yaitu pengujian *outer model* untuk mengukur validitas serta reliabilitas instrumen, dan pengujian *inner model* untuk memeriksa hubungan struktural antarvariabel. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan secara komparatif dengan metode *bootstrapping*, di mana suatu hipotesis dinyatakan diterima secara statistik apabila hasil analisis menunjukkan nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai signifikansi *p-values* < 0,05.

### Hasil dan Pembahasan

#### A. Profil Responden

Berdasarkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 150 responden dan 100% diantaranya menyatakan bahwa mereka merupakan karyawan PT Gamma Buana Persada. Penelitian ini mayoritas terdiri dari 110 karyawan laki-laki dengan presentase sebesar 73,3% dan 40 karyawan perempuan dengan presentase sebesar 26,7%. Data tersebut menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergolong cukup proporsional, meskipun jumlah perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan laki-laki. Berdasarkan durasi masa bekerja terdapat 5 orang atau 3,3% memiliki masa kerja >3 bulan, 43 orang atau 28,7% bekerja selama 3 bulan – 1 tahun, 84 orang atau 56% telah bekerja selama 1-3 taun, dan 18 orang atau 12% memiliki masa kerja >3 tahun.

**Siwah: Multidisciplinary Scientific Journal**

Volume 2, Nomor 2, 2026, 240-247

E-ISSN: 3090-7756

Mayoritas responden pada rentang masa kerja 1 – 3 tahun ini tergolong wajar karena responden dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap PT Gamma Buana Persada, sehingga sebagian besar telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami situasi dan dinamika organisasi.

## B. Hasil Uji Instrumen

Pengujian instrument dilakukan untuk memastikan kelayakan kuesioner dari sisi validitas dan reliabilitas. Hasil menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi validitas konvergen dengan nilai *outer loading* di atas 0,70, di mana nilai terendah terdapat pada variabel *Work Motivation* (0,720) dan tertinggi pada *Work Engagement* (0,753). Uji reliabilitas juga memperlihatkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 dan *Composite Reliability* ( $\rho_c$ ) melebihi 0,90, sehingga instrument dinilai layak dan konsisten untuk digunakan (Cheung et al., 2024).

**Tabel 1.** Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Range Outer Loading	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Empowering Leadership</i>	13	0,733 - 0,811	0,952	Valid & Realiabel
<i>Work Motivation</i>	10	0,720 - 0,823	0,937	Valid & Realiabel
<i>Work-Life Balance</i>	11	0,737 - 0,805	0,943	Valid & Realiabel
<i>Work Engagement</i>	9	0,753 - 0,833	0,942	Valid & Realiabel

Sumber: Data diolah Praktikan (2026)

## C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran umum persepsi responden terhadap variabel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap variabel berada pada kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel *work engagement* sebesar 4,25, yang menunjukkan tingginya keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap kondisi kerja yang secara umum mendukung keterlibatan karyawan secara optimal.

**Tabel 2.** Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Butir	Rentang Mean	Mean	Kategori
<i>Empowering Leadership</i>	13	3,51 - 3,57	3,54	Sangat Tinggi
<i>Work Motivation</i>	10	3,55 - 3,58	3,56	Sangat Tinggi
<i>Work-Life Balance</i>	11	3,5 - 3,62	3,54	Sangat Tinggi
<i>Work Engagement</i>	9	3,34 - 3,26	4,25	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah Praktikan (2026)

D. Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

1. Uji *R-Square*

Hasil uji *R-Square* variabel dependen *Work Engagement* sebesar 0,738, sedangkan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,733. Nilai *R-Square* sebesar 0,738 menunjukkan bahwa 73,8% variasi *Work Engagement* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independent pada penelitian, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian.

**Tabel 3.** Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Work Engagement</i>	0,738	0,733

Sumber: Data diolah Praktikan (2026)

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui teknik *bootstrapping* pada model SEM-PLS dengan mengacu pada nilai *t-statistic* dan *p-values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* >1,96 dan *p-values* <0,05.

**Tabel 4.** Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics	P Values	Ket
<i>Empowering Leadership &gt; Work Engagement</i>	0,467	0,467	0,044	10,539	0,000	Diterima
<i>Work Motivation &gt; Work Engagement</i>	0,437	0,438	0,042	10,350	0,000	Diterima
<i>Work-Life Balance &gt; Work Engagement</i>	0,431	0,432	0,043	10,118	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah Praktikan (2026)

#### E. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *empowering leadership* terhadap *work engagement* terbukti signifikan secara statistik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pemberdayaan oleh pemimpin cenderung diikuti oleh semakin kuatnya keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. *Empowering leadership* dapat diposisikan sebagai salah satu bentuk *job resources* yang berfungsi memperkuat kapasitas psikologis karyawan dalam menghasapi tuntutan kerja (Bakker dan Demerouti. 2007). Kepemimpinan yang memberdayakan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung keterlibatan karyawan secara optimal (Krasniqi dan Hoxha. 2025). Pemberdayaan dilakukan pemimpin meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan kerja (Ishfaq dan Ali. 2023). Kepemimpinan yang memberikan ruang partisipasi dan dukungan pembangunan mampu meningkatkan semangat dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas (Puspa dan Kusmiyanti. 2024).

#### F. Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *work motivation* terhadap *work engagement* terbukti signifikan secara statistik. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang dalam memulai, mempertahankan, dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan pekerjaan (Ryan & Deci. 2000). Karyawan yang termotivasi akan lebih antusias dalam bekerja dan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi (Nafis et al. 2023). Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat *work engagement* yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam bekerja (Lestari et al. 2023). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah terlibat dalam pekerjaannya dan menunjukkan dedikasi yang lebih besar (Satria et al. 2023).

#### G. Pengaruh *Work-Life* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* terbukti signifikan secara statistik. *Work-life balance* mencerminkan kemampuan seseorang untuk menjaga kesejahteraan, mengurangi stress dan mempertahankan motivasi dan kepuasan dalam menjalani peran profesional (Clark, S. C. 2000). Pekerja yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan lebih terikat secara emosional dan psikologis terhadap pekerjaannya (Harianto dan Herachwati. 2023). Individu yang dapat mengelola secara seimbang tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan yang dijalannya (Mustika et al. 2024). Peningkatan keseimbangan kehidupan kerja

berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja karyawan (Jaharuddin dan Zainol. 2019).

### Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *empowering leadership*, *work motivation*, dan *work-life balance* secara signifikan memengaruhi *work engagement* karyawan pada PT Gamma Buana Persada. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *empowering leadership* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ( $\beta=0,467$ ;  $t=10,539$ ;  $p=0,000$ ). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini terbukti mampu menumbuhkan makna terhadap pekerjaan, memperkuat kepercayaan diri, serta meminimalkan hambatan birokratis agar karyawan memiliki kebebasan untuk berinovasi. Selanjutnya, *work motivation* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* ( $\beta=0,437$ ;  $t=10,350$ ;  $p=0,000$ ). Motivasi ini bertindak sebagai komponen utama yang memicu tingginya semangat, dedikasi, serta konsentrasi karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain itu, *work-life balance* turut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement* ( $\beta=0,431$ ;  $t=10,118$ ;  $p=0,000$ ), yang pembentukannya dipengaruhi oleh tiga kategori utama, yaitu faktor individu, organisasi, dan sosial. Secara keseluruhan, model struktural dalam penelitian ini mampu menjelaskan 73,8% variasi dari *work engagement*. Hal ini mengonfirmasi bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki kemampuan yang sangat baik dan berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan dedikasi serta keterlibatan karyawan secara optimal. Berdasarkan temuan empiris tersebut, manajemen PT Gamma Buana Persada diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai landasan dalam merumuskan strategi dan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan keterikatan dan kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, 41(2), 745–783. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-023-09871-y>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Harianto, F., & Herachwati, N. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap work engagement pada gig workers dengan work meaningfulness sebagai variabel intervening (Studi pada mitra pengemudi startup bisnis transportasi online). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1542–1552. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.49849>
- Ishfaq, F., & Ali, M. (2023). The influence of empowering leadership on work engagement: Mediating role of intrinsic motivation and moderating role of

- self-efficacy. *Research Journal for Societal Issues*, 5(3), 131–152. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v5i3.147>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 7–26. <https://scholarhub.ui.ac.id/seam/vol13/iss1/7/>
- Krasniqi, V., & Hoxha, A. (2025). The effect of empowering leadership on work engagement and boredom at work: A multilevel study. *Journal of Educational and Social Research*, 15(2), 474–487. <https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0074>
- Kurinci, M., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Employee engagement. *Jurnal Ekonomi (LIKUID)*, 1(3), 88–92. <https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.487>
- Lestari, D., Woestho, C., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan PT Budi Agung Sentosa. *Jurnal Economina*, 2(11), 3232–3246. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.968>
- Mustika, K., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2024). The influence of work-life balance on work engagement through job stress and job satisfaction as mediation in construction company employees. *Jurnal Economic Resource*, 7(2), 307–321. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/JER/article/view/1104>
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur [The influence of work motivation and job satisfaction on work engagement on employees of PT. X Pasuruan, East Java]. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 8(1), 44–53. <https://doi.org/10.20961/jip.v8i1.70506>
- Puspa, E. N., & Kusmiyanti. (2024). Pengaruh kepemimpinan memberdayakan terhadap keterikatan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pematangsiantar. *Jurnal Communication Hukum (JKH)*, 10(2), 190–203. <https://doi.org/10.23887/jkh.v10i2.95904>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis deskripsi pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan: Ability (a), effort (e), support (s) PT Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Satria, M., Hardiyansyah, H., & Aprini, N. (2023). The influence of leadership and motivation on work engagement with competence as variable intervening (Case study of Gurusma N 2 Lahat). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 89–102. <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1.1222>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual (Version 1.1)*. Utrecht University, Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>