

**IMPLEMENTASI *WORK LIFE BALANCE* DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENENTUKAN KREATIVITAS KERJA KARYAWAN DI
GARASI AHA NUSANTARA, TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

MOCHAMMAD ARIFUL AMAR

NIM 4121068

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

K.H ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN

2025

**IMPLEMENTASI *WORK LIFE BALANCE* DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM
MENENTUKAN KREATIVITAS KERJA KARYAWAN DI
GARASI AHA NUSANTARA, TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

MOCHAMMAD ARIFUL AMAR

NIM 4121068

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2025**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Mochammad Ariful Amar**

NIM : **4121068**

Judul Skripsi : **Implementasi *Work Life Balance* Dan Kepemimpinan Transformasional
Dalam Menentukan Kreativitas Kerja Karyawan Garasi AHA Nusantara
Tangerang**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis,
kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 04 Juni 2025

Yang Menyatakan,



Mochammad Ariful Amar

NIM. 4121068

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Mochammad Ariful Amar

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara:

Nama : **Mochammad Ariful Amar**

NIM : **4121068**

Judul Skripsi : **Implementasi Work Life Balance Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Menentukan Kreativitas Kerja Karyawan Di Garasi AHA Nusantara Tangerang**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 03 Juni 2025

Pembimbing,



Ade Gunawan, M.M

NIP. 198104252015031001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Pekalongan Kab Pekalongan Kode Pos 51161
Website : www.febi.uingusdur.ac.id Email : febi.uingusdur@ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H.

Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama : **Mochammad Ariful Amar**

NIM : **4121068**

Judul Skripsi : **Implementasi *Work Life Balance* Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Menentukan Kreativitas Kerja Karyawan Garasi AHA Nusantara Tangerang**

Dosen Pembimbing : **Ade Gunawan, M.M**

Telah diujikan pada hari Jumat, 20 Juni 2025 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Marlina, M.Pd
NIP.198205302005012001

Penguji II

Singgih Setiawan, M.M
NIP.199309182020121014

Pekalongan, 25 Juni 2025

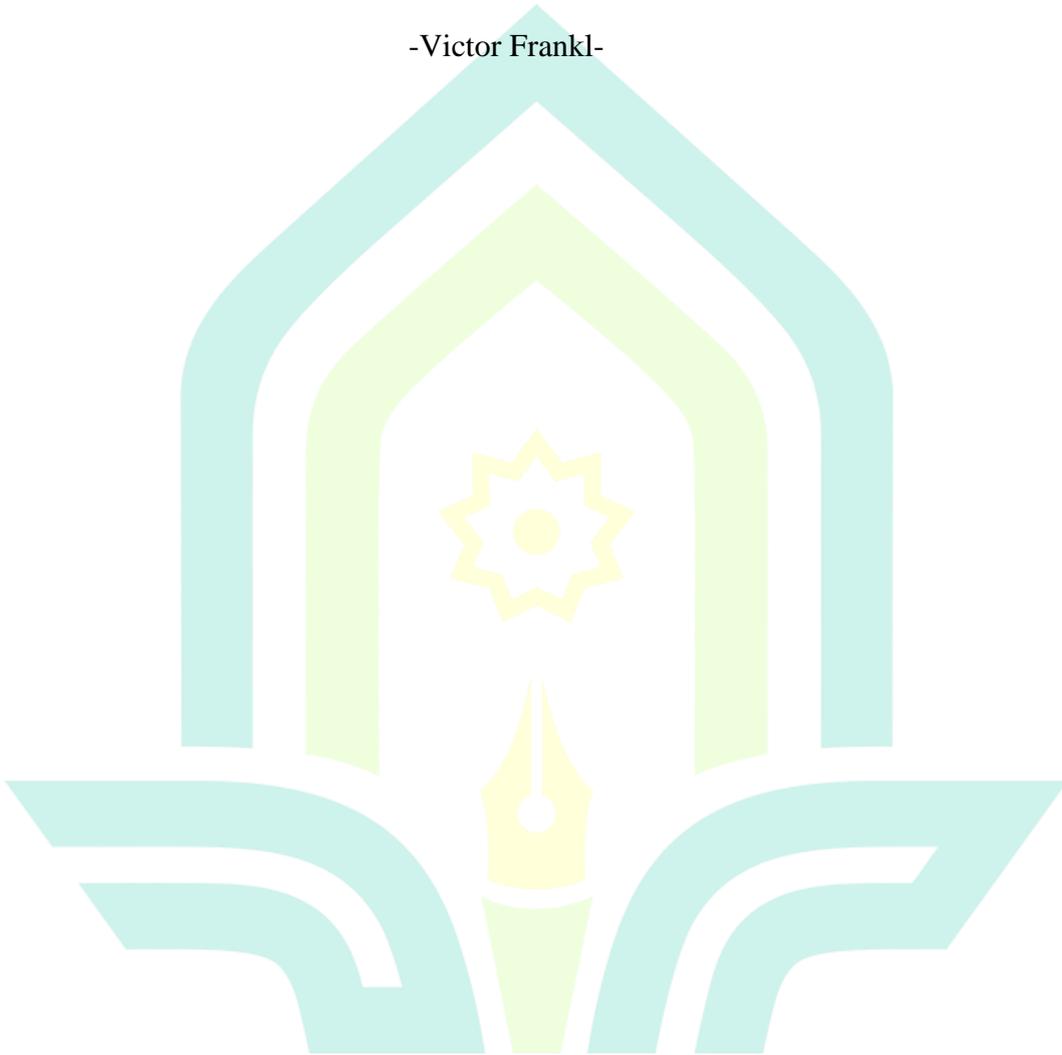
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. A.M. Khafidz Ma'Shum, M. Ag.
NIP. 197806162003121003

MOTTO

“Ketika kita tidak lagi mampu mengubah situasi, artinya kita ditantang untuk mengubah diri kita sendiri”

-Victor Frankl-



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Allah SWT, atas segala rahmat dan petunjuk-Nya yang telah mengiringi hingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
2. Orang tua penulis tercinta, Bapak Komarul Zaman dan Ibu Endang Khotmawati yang telah berjuang untuk bisa memberikan pendidikan layak kepada penulis serta senantiasa mendoakan, mendukung dan mengapresiasi setiap langkah penulis dalam menempuh pendidikan hingga skripsi ini bisa terselesaikan.
3. Kakak saya, Nailul Hidayat, adik saya, Shaqueena Afra Humaira, serta seluruh keluarga besar, yang selalu memberikan semangat, motivasi, serta doa terbaik untuk keberhasilan saya.
4. Almamater penulis, Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Terima kasih atas fasilitas yang selama ini diberikan selama penulis berkuliah.
5. Dosen pembimbing skripsi Ade Gunawan, M.M yang telah meluangkan waktu diantara kesibukannya untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh narasumber dari Team Garasi AHA Nusantara Tangerang yang bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam mencari data penelitian.
7. Sahabat terbaik saya sejak awal perkuliahan 4121050, 4121057, 4121060, 4121069, 4121070 serta semua teman-teman Naga Hitam Ekonomi Syariah, yang selalu hadir dengan dukungan, semangat, dan kebersamaan dalam setiap situasi. Terima kasih telah menjadi motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

ABSTRAK

Mochammad Ariful Amar. Implementasi Work Life Balance Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Menentukan Kreativitas Kerja Karyawan Garasi AHA Nusantara Tangerang

Work Life Balance pada manusia merupakan suatu keberuntungan. Namun, saat ini fenomena yang terjadi di Garasi AHA Nusantara menunjukkan bahwa di tengah dinamika operasional jual beli mobil second, karyawan dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi dan ritme kerja yang cepat. Namun, di balik tekanan tersebut, muncul kreativitas kerja yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana work life balance dan kepemimpinan transformasional berperan dalam membentuk dan meningkatkan kreativitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi lapangan, yang melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap tujuh informan dari berbagai divisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja, suasana kerja yang suportif, serta gaya kepemimpinan yang komunikatif dan memberi ruang partisipasi menjadi faktor utama yang mendorong munculnya ide-ide baru. Kepemimpinan transformasional terbukti memberikan pengaruh positif melalui dimensi perhatian individual, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sinergi antara keseimbangan hidup kerja dan kepemimpinan yang inspiratif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya kreativitas karyawan, khususnya dalam konteks sektor usaha mikro-menengah berbasis otomotif.

Kata kunci: work life balance, kepemimpinan transformasional, kreativitas kerja.

ABSTRACT

Mochammad Ariful Amar. The Implementation of Work Life Balance and Transformational Leadership in Determining Employee Creativity at Garasi AHA Nusantara Tangerang.

Work life balance is considered a personal advantage for individuals. However, the current phenomenon at Garasi AHA Nusantara shows that amidst the fast-paced operations of buying and selling second-hand cars, employees are faced with high work demands and rapid workflows. Interestingly, despite such pressures, notable creative work behaviors have emerged, making this an important issue to explore. This study aims to examine how work life balance and transformational leadership contribute to shaping and enhancing employee creativity.

This research employs a qualitative approach using a field study method, involving in-depth interviews, observation, and documentation with seven informants from various divisions. The findings reveal that flexible working hours, a supportive work atmosphere, and a communicative leadership style that encourages participation are the key factors in fostering new ideas. Transformational leadership is proven to positively influence creativity through individualized consideration, inspirational motivation, and intellectual stimulation.

This study concludes that the synergy between work life balance and inspirational leadership creates a work environment conducive to the growth of employee creativity, particularly in the context of micro and medium-sized enterprises in the automotive sector.

Keywords: work life balance, transformational leadership, employee creativity.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahannya Restu, bimbingan dan inayah-Nya sehingga skripsi ini berjudul “Implementasi Work Life Balance Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Menentukan Kreativitas Kerja Karyawan Garasi AHA Nusantara Tangerang” dapat terselesaikan dengan baik. Menulis tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Tanpa adanya skripsi ini tidak akan mungkin terwujud bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Bapak Dr. H. AM. Muh. Khafidz Ma'shum.M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Syafi'I, M.E.I., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Aditya Agung Nugraha, M.E , selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).
5. Bapak Ade Gunawan, M.M, selaku dosen pembimbing skripsi dan bersedia meluangkan waktu, memberikan ilmu dan solusia pada setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Keluarga dan Sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
7. Seluruh informan yang berpartisipasi dan meluangkan waktunya untuk penelitian ini sehingga penelitian ini berjalan lancar.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Teori Work Life Balance	12
1.1. Pengertian Teori Work Life Balance	12
2. Teori Kepemimpinan Transformasional	24
2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	24
2.2. Teori Kepemimpinan Transformasional Dalam Islam	26
3. Teori Kreativitas Kerja Karyawan	33
3.1. Pengertian Kreativitas Kerja Karyawan	33
3.2. Kreativitas Dalam Perspektif Islam	35
B. TELAAH PUSTAKA.....	37
C. Kerangka Berpikir	49
BAB III.....	49

METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian	52
B. Pendekatan Penelitian	52
C. Setting Penelitian.....	53
D. Subjek Penelitian.....	53
E. Sumber Data	55
F. Teknik Pengumpulan Data	55
G. Teknik Keabsahan Data	57
H. Metode Analisis Data	60
BAB IV	62
HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	62
1. Gambaran Umum Kota Tangerang	62
2. Gambaran Umum Garasi AHA Nusantara.....	72
B. Penerapan Work Life Balance dan Dampaknya Terhadap Kreativitas Karyawan	79
C. Dampak Positif Dan Negatif Dari Work Life Balance Terhadap Kreativitas Kerja	86
D. Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap kreativitas karyawan di Garasi Aha Nusantara	89
E. Dampak Positif dan Negatif Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan Garasi AHA Nusantara.....	93
BAB V.....	98
PENUTUP.....	98
A. Kesimpulan	98
B. Keterbatasan Penelitian	100
DAFTAR PUSTAKA	102

TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berlandaskan pada hasil Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam Bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ś	es (dengan titik di atas)

ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	’	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We

هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, yang terdiri dari vokal tunggal (*monoftong*) dan vokal rangkap (*diftong*)

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Huruf Latin	Nama
..... َ	Fattah	A	A
..... ِ	Kasrah	I	I
..... ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Huruf Latin	Nama
... َيَ	Fattah dan ya	Ai	a dan i
... ِوُ	Fattah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	ditulis	Kataba
فَعَلَ	ditulis	Fa'la
سُئِلَ	ditulis	Su'ila

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, translitersinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda Vokal	Nama	Huruf Latin	Nama
أ.....ى	Fattah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
ي.....ى	Kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
و.....ُ	Hamzah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	Ditulis	Qāla
رَمَى	Ditulis	Ramā
قِيلَ	Ditulis	Qīla

D. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1. Ta'marbutah hidup, dengan mendapat harakat fattah, kasrah, dan dammah dilambangkan dengan /t/.

Contoh:

مَرَأَتٌ جَمِيلَةٌ	Ditulis	<i>mar'atun jamīlah</i>
--------------------	---------	-------------------------

2. Ta'marbutah mati, dengan mendapat harakat fattah, kasrah, dan dammah dilambangkan dengan /h/.

Contoh:

فَاطِمَة	Ditulis	<i>fāṭimah</i>
----------	---------	----------------

E. Syaddah

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi syaddah atau tasyid tersebut.

Contoh:

رَبَّنَا	Ditulis	<i>Rabbanā</i>
الْبِرِّ	Ditulis	<i>al-birr</i>

F. Kata sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan huruf qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai bunyinya.

3. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sempang.

Contoh:

القَمَر	Ditulis	<i>al-qamar</i>
البَدِيع	Ditulis	<i>al-badi'</i>

G. Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostof /'/.

Contoh:

أَمْرٌ	Ditulis	<i>Umirtu</i>
سَيِّءٌ	Ditulis	<i>syai'un</i>

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Ditulis	Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqîn
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	Ditulis	Ibrāhîm al-Khalîl

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti

apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Ditulis	Wa mā Muhammadun illā rasl
--------------------------------	---------	----------------------------

Penggunaan huruf awal capital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan.

Contoh:

لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا	Ditulis	Lillāhi al-amrujamî'an
-----------------------------	---------	------------------------

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman tajwid.

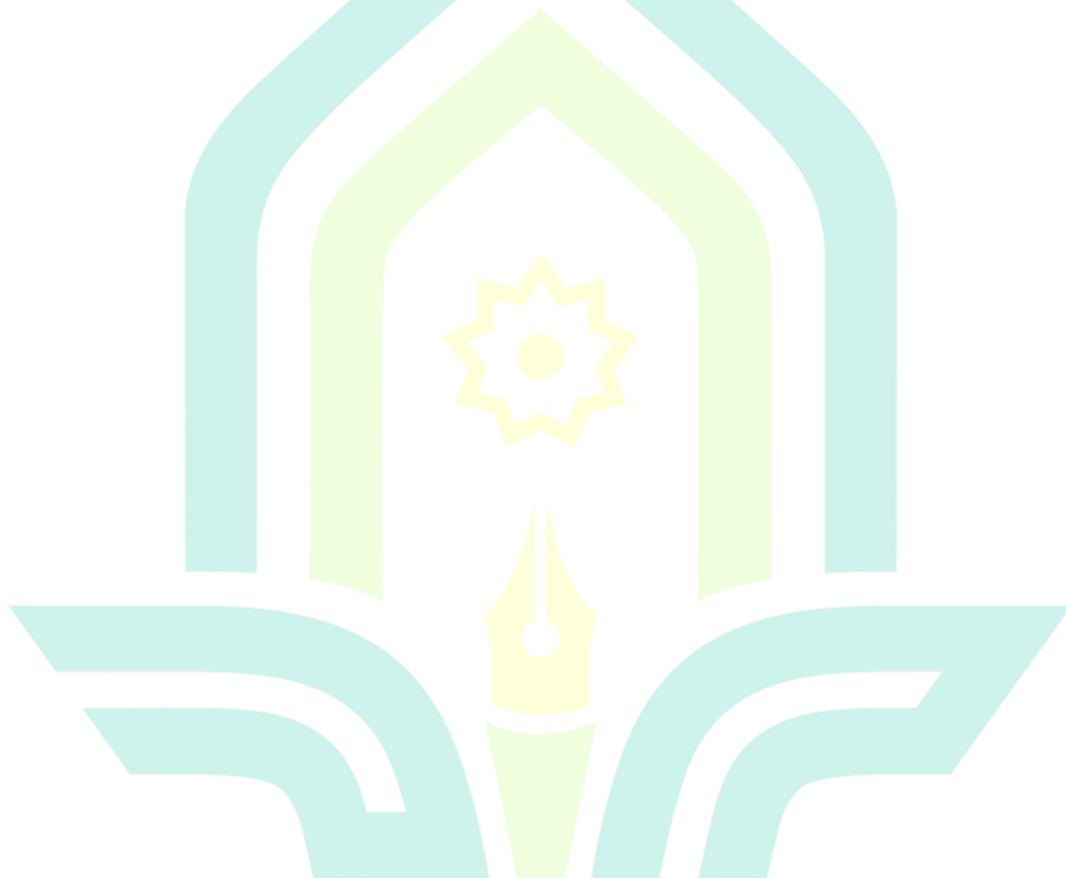
DAFTAR TABEL

TABEL 2. 1 TELAAH PUSTAKA	37
TABEL 3. 1 SUBJEK PENELITIAN.....	54
TABEL 4. 1 JUMLAH PENDUDUK MENURUT KECAMATAN DI KOTA TANGERANG TAHUN 2023	65



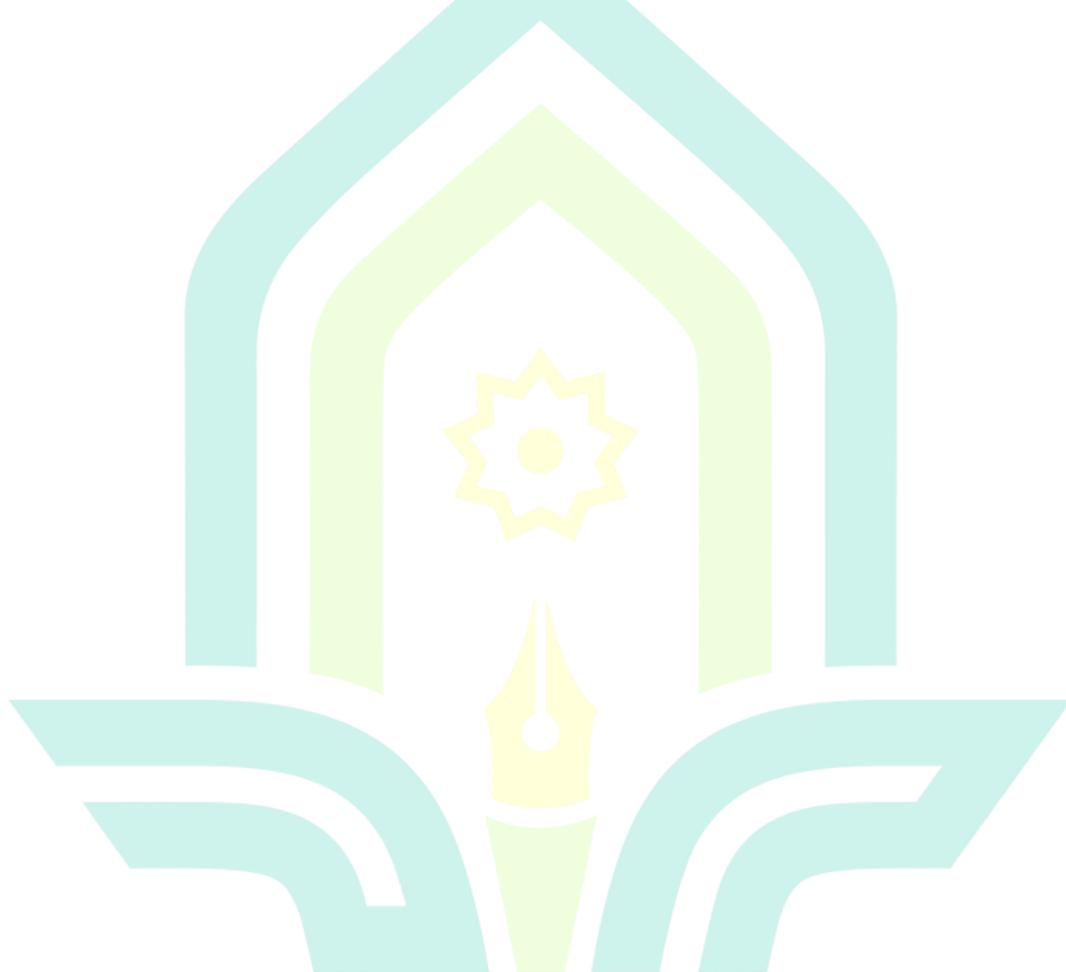
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. 1 GARASI AHA NUSANTARA	2
GAMBAR 2. 1 KERANGKA BERPIKIR	49
GAMBAR 3. 1 TEKNIK TRIANGULASI DATA	57
GAMBAR 3. 2 ANALISIS DATA MODEL MILES DAN HUBERMAN.....	60
GAMBAR 4. 1 WILAYAH KOTA TANGERANG	62
GAMBAR 4. 2 PERTUMBUHAN EKONOMI MENURUT LAPANGAN USAHA(PERSEN)	68
GAMBAR 4. 3 STRUKTUR EKONOMI MENURUT LAPANGAN USAHA(PERSEN)	69
GAMBAR 4. 4 OBJEK GARASI AHA NUSANTARA TANGERANG	72
GAMBAR 4. 5 STRUKTUR ORGANISASI GARASI AHA NUSANTARA	77



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. 1 SURAT IZIN PENELITIAN.....	106
LAMPIRAN 2. 1 SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	107
LAMPIRAN 3. 1 PANDUAN WAWANCARA.....	108
LAMPIRAN 4. 1 TRANSKRIP WAWANCARA.....	116
LAMPIRAN 5. 1 DOKUMENTASI.....	138
LAMPIRAN 6. 1 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	142



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi harus memiliki karyawan yang tidak hanya produktif tetapi juga kreatif di era globalisasi dan perkembangan industri kreatif yang pesat. Kreativitas kerja adalah bagian penting dari menciptakan inovasi yang berkelanjutan di tengah pasar yang kompetitif. Menurut Indrayani (2020) Era globalisasi menuntut pekerja dalam perusahaan dan organisasi untuk selalu mengembangkan produk baru dan berinovasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tuntutan pasar.

Menurut Rosana (2010) Teknologi yang berkembang pesat juga menyebabkan kebutuhan ekonomi berubah dengan cepat sesuai dengan tren yang berkembang di masyarakat. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tentu saja berpengaruh kepada kualitas kehidupan pekerja yang bekerja di era globalisasi ini. Khususnya bagi perusahaan jasa seperti Garasi AHA Nusantara di Tangerang, kreativitas karyawan sangat menentukan dalam memberikan layanan yang inovatif dan berbeda dibandingkan pesaing.



Gambar 1. 1 Garasi AHA Nusantara
Sumber : Dokumentasi, 2025

Garasi Aha Nusantara merupakan suatu bisnis yang selama bertahun-tahun memiliki persaingan yang ketat di bidang jual beli mobil second berkualitas tinggi. Terjadi peningkatan dalam modal yang ditanam membuat showroom ini bergerak lebih ekstra daripada tahun sebelumnya. Bisnis Jual Beli Mobil Second ini sangat menjanjikan karena apabila kita beli di area Jabodetabek dan pembelinya merupakan orang daerah pasti harganya bisa lebih mahal.

Menurut Pratama & Setiadi (2021) *Work life balance*, yang merujuk pada keseimbangan yang sehat diantara kehidupan profesional maupun pribadi, telah menjadi perhatian utama dalam lingkungan kerja saat ini. Dengan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat dan teknologi yang memungkinkan keterhubungan yang konstan, mencapai keseimbangan ini telah menjadi tantangan

yang nyata bagi banyak individu. Namun, penting untuk dicatat bahwa *work life balance* bukan hanya sekadar tentang pembagian waktu antara kerja dengan waktu senggang, tetapi tentang memastikan bahwa karyawan ada waktu yang cukup guna istirahat, pemulihan, serta pengembangan pribadi. Ketika karyawan dapat mencapai keseimbangan yang benar antara kerja dengan kehidupan pribadi, mereka cenderung mempunyai tingkatan energy serta motivasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya bisa meningkatkan kreativitas mereka di tempat kerja (Handayani *et al.*, 2015)

Menurut Greenhaus & Allen dalam Manajemen (2024) Salah satu komponen penting yang memengaruhi kreativitas karyawan adalah *work life balance*, yang didefinisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan ini cenderung lebih puas, termotivasi, dan memiliki lebih banyak waktu untuk berpikir kreatif. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kreativitas.

Menurut Bass & Riggio dalam Simanjuntak & Ninin (2021) Selain itu, kreativitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang transformasional dikenal mampu menginspirasi, memotivasi, dan merangsang intelektual bawahannya untuk berinovasi dan berpikir secara berbeda. Dalam konteks organisasi jasa yang berbasis pada pelayanan dan kecepatan inovasi seperti Garuda AHA Nusantara, gaya kepemimpinan ini menjadi sangat relevan.

Bisnis ini mengalami pertumbuhan yang cukup besar dalam beberapa tahun terakhir. Itu terlihat dari peningkatan jumlah modal yang ditanamkan, yang

digunakan untuk memperluas jaringan distribusi, menambah kapasitas penyimpanan unit, serta meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan. Pertumbuhan ini turut mendorong showroom untuk bekerja lebih agresif dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, baik dari sisi akuisisi kendaraan, proses perbaikan dan inspeksi, maupun strategi pemasaran yang kini telah menjangkau berbagai platform digital.

Salah satu faktor kunci dari keberhasilan Garasi AHA Nusantara terletak pada strategi penjualan yang tidak hanya berfokus pada pasar Jabodetabek, melainkan juga merambah ke berbagai daerah di luar kota besar. Kondisi geografis Indonesia yang luas dan beragam menciptakan celah pasar yang besar, di mana mobil bekas dari Jabodetabek bisa dijual dengan harga lebih tinggi di daerah-daerah yang memiliki keterbatasan pasokan kendaraan dan pilihan showroom lokal. Pada wilayah-wilayah tersebut, seperti sebagian besar area di Pulau Sumatera, Kalimantan, hingga Sulawesi, tingkat daya beli masyarakat terhadap kendaraan bekas relatif tinggi karena mobil baru masih dianggap cukup mahal, dan fasilitas kredit belum tersebar merata. Hal ini membuka peluang keuntungan yang besar bagi showroom, karena perbedaan harga antara pembelian di pusat dan penjualan di daerah mampu menciptakan margin yang menarik secara finansial.

Hingga kini, Garasi Aha Nusantara didukung oleh kurang lebih 98 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian kerja, mulai dari divisi operasional, teknisi, gudang, administrasi, pemasaran, hingga layanan pelanggan. Setiap karyawan memegang peran penting dalam memastikan bahwa seluruh proses dari pengecekan kendaraan, legalitas dokumen, pelayanan kepada pembeli, hingga pengiriman unit berjalan lancar dan profesional. Tim ini bekerja dengan semangat

kolaboratif yang tinggi, dengan pelatihan berkala dan sistem kerja yang ditata agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pertumbuhan bisnis secara keseluruhan.

Melalui kombinasi antara posisi geografis yang strategis, pemahaman yang tajam terhadap karakter pasar daerah, sistem kerja yang terstruktur, serta sumber daya manusia yang terlatih, Garasi AHA Nusantara terus tumbuh menjadi salah satu showroom mobil bekas yang diperhitungkan di pasar nasional. Dengan langkah ekspansi yang terukur dan fokus pada kepuasan pelanggan, bisnis ini diyakini akan terus menjadi pemain utama dalam industri jual beli mobil bekas yang penuh persaingan namun sarat peluang ini.

Menurut Sukarman (2023) Gaya hidup seimbang yang merujuk pada keseimbangan yang sehat diantara kehidupan profesional maupun pribadi, telah menjadi perhatian utama dalam lingkungan kerja saat ini. Dengan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat dan teknologi yang memungkinkan keterhubungan yang konstan, mencapai keseimbangan ini telah menjadi tantangan yang nyata bagi banyak individu. Namun, penting untuk diingat bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan hanya tentang membagi waktu antara kerjaan dengan waktu senggang, tetapi tentang memastikan bahwa karyawan ada waktu yang cukup guna istirahat, pemulihan, serta pengembangan pribadi. Work life balance menjadi aspek penting dalam penelitian ini karena keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kepuasan, motivasi, dan produktivitas karyawan secara langsung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas di tempat kerja. (Sari, 2021)

Di sisi lain, Menurut Nurcahyanti (2019) peran kepemimpinan dalam membentuk budaya dan iklim kerja yang mendukung kreativitas juga tidak bisa diabaikan. Kepemimpinan transformasional, dalam hal ini, telah menjadi fokus perhatian karena potensinya untuk mendorong inovasi dan kreativitas. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan dan contoh yang baik, tetapi mereka juga dapat menginspirasi, mendorong, dan mendorong karyawan mereka untuk berpikir luar biasa dan membuat ide-ide baru. Mereka menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan dialog terbuka, eksperimen, dan pengambilan risiko yang terkontrol, yang merupakan kunci dalam memfasilitasi kreativitas karyawan. Kepemimpinan transformasional harus dipelajari karena gaya kepemimpinan ini mendorong perubahan organisasi melalui visi, motivasi, dan fokus pada pengembangan individu. Ini penting untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan keterlibatan aktif karyawan.

Namun, ada kemungkinan bahwa korelasi antara kreativitas karyawan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kerja tidak selalu langsung. Faktor lain dapat memengaruhi dinamika ini, salah satunya adalah etos kerja islami. Etos ini sangat penting di dunia kerja karena berdasarkan nilai-nilai keimanan dan tanggung jawab spiritual, itu dapat memengaruhi pola perilaku, motivasi, dan pengambilan keputusan karyawan. (Sembiring, 2021)

Kombinasi antara kualitas work life balance dan gaya kepemimpinan transformasional diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan kreativitas berkembang. Namun demikian, masih terdapat gap penelitian mengenai bagaimana kedua variabel ini secara simultan berperan dalam

mendorong kreativitas kerja, khususnya pada sektor jasa otomotif seperti yang dijalankan oleh Garasi AHA Nusantara di wilayah Tangerang.

Menurut Nabila Pamela (2021) Tingkat keberhasilan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor. Pemimpin yang dapat membuat lingkungan kerja menjadi ramah dan menjalin hubungan positif dengan karyawan akan lebih berhasil dalam memberikan kebebasan kepada mereka untuk berkreasi dan berinovasi. Dalam konteks tersebut, kreativitas tidak hanya muncul sebagai hasil individu, tetapi juga sebagai hasil dari budaya organisasi yang terbuka, komunikatif, dan bernilai spiritual. Kreativitas kerja karyawan menjadi variabel yang sangat relevan karena kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, pendekatan segar, dan inovasi merupakan salah satu indikator kinerja unggul dan daya saing organisasi, terutama di industri dinamis seperti jual beli mobil bekas. (Nabila Pamela, 2021)

Dengan mempertimbangkan pentingnya kreativitas kerja dalam mendukung keunggulan kompetitif perusahaan serta pentingnya peran work life balance dan kepemimpinan transformasional dalam mendukung hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kreativitas kerja karyawan di Garasi AHA Nusantara.

Pemilihan judul *“Implementasi Work Life Balance dan Kepemimpinan Transformasional dalam Menentukan Kreativitas Kerja Karyawan di Garasi AHA Nusantara, Tangerang”* dilandasi oleh pemahaman bahwa kreativitas kerja merupakan salah satu kunci utama dalam menghadapi tantangan dunia usaha yang semakin kompetitif, khususnya di sektor otomotif. Dalam konteks ini, kreativitas

tidak hanya berkontribusi terhadap inovasi produk dan layanan, tetapi juga terhadap efisiensi, loyalitas pelanggan, dan daya saing jangka panjang.

Work life balance menjadi perhatian penting karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh langsung terhadap kesehatan mental, motivasi, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, kepemimpinan transformasional dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, inspiratif, dan terbuka terhadap perubahan, sehingga dapat memfasilitasi munculnya ide-ide baru dari karyawan.

Organisasi yang mampu memahami hubungan antara *work life balance* dan kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas kerja dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat. Upaya ini dapat berupa pengembangan program keseimbangan kerja, pelatihan kepemimpinan yang mendorong keterlibatan karyawan, serta penciptaan budaya kerja yang memberi ruang pada ekspresi ide dan inovasi. Mekanisme umpan balik terbuka dan partisipatif juga menjadi salah satu cara untuk membangun suasana kerja yang mendukung kreativitas.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam mengevaluasi area yang perlu ditingkatkan dalam pengelolaan organisasi, baik dari sisi struktural maupun budaya kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan manusiawi secara langsung akan meningkatkan potensi inovasi yang muncul dari dalam organisasi itu sendiri.

Secara akademis, penelitian ini penting dilakukan karena sebagian besar kajian sebelumnya cenderung terfokus pada sektor formal seperti perbankan, pemerintahan, atau pendidikan, serta menggunakan pendekatan kuantitatif yang

lebih menekankan pada hubungan antar variabel secara statistik. Masih sangat sedikit penelitian yang mengintegrasikan variabel work life balance, kepemimpinan transformasional, dan kreativitas kerja dalam satu kerangka yang utuh dengan pendekatan kualitatif yang menggali pengalaman langsung dari karyawan.

Konteks objek penelitian di Garasi AHA Nusantara Tangerang juga memberikan nilai tambah, karena sektor otomotif khususnya pada usaha jual beli mobil second, masih jarang dijadikan lokasi penelitian akademik. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan mendalam mengenai dinamika kerja di sektor ini, khususnya dalam membangun lingkungan kerja yang seimbang, adaptif, dan mendorong tumbuhnya kreativitas.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan untuk menyusun kebijakan yang lebih relevan dalam pengembangan sumber daya manusia, perbaikan sistem manajerial, dan penciptaan budaya kerja yang inspiratif. Hal ini penting dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern yang menuntut kecepatan, fleksibilitas, dan solusi kreatif untuk mempertahankan daya saing organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan *Work life balance* di Garasi Aha Nusantara dan dampaknya terhadap kreativitas karyawan?

2. Bagaimana Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap kreativitas karyawan di Garasi Aha Nusantara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjelaskan penerapan *work life balance* di Garasi AHA Nusantara serta dampaknya terhadap kreativitas kerja karyawan.
- b. Merumuskan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan di lingkungan kerja Garasi AHA Nusantara.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang sudah ditentukan maka diketahui manfaat penelitian ini, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dengan menekankan hubungan antara kreativitas kerja, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan hidup kerja. Studi ini juga menambah penelitian sebelumnya tentang pentingnya keseimbangan hidup dan gaya kepemimpinan yang inspiratif untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika kerja,

khususnya di sektor usaha mikro dan menengah, yang masih jarang diteliti secara kontekstual.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini akan menjadi bagian dari rangkaian penelitian yang telah dilakukan di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan dan spektrum keilmuan tentang keseimbangan kerja dan kreativitas karyawan untuk membantu manajemen Garasi AHA Nusantara dalam membuat kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada keseimbangan kerja. Studi ini juga dapat menjadi referensi bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional dan terlibat untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah, terbuka, dan inovatif. Penelitian ini juga dapat membantu organisasi serupa menemukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dengan menggunakan strategi manajemen yang mendorong keseimbangan hidup dan mengoptimalkan potensi setiap orang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Garasi AHA Nusantara, dapat disimpulkan bahwa implementasi *Work Life Balance* dan Kepemimpinan Transformasional memiliki peran penting dan saling melengkapi dalam mendorong kreativitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang fleksibel, gaya kepemimpinan yang suportif, serta hubungan kerja yang partisipatif membentuk iklim organisasi yang kondusif bagi munculnya ide-ide baru dan solusi inovatif dari setiap karyawan.
2. Implementasi *Work Life Balance* di Garasi AHA Nusantara memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja kreatif karyawan. Fleksibilitas waktu kerja, suasana kerja yang tidak kaku, serta toleransi manajerial terhadap kebutuhan pribadi karyawan menciptakan ruang aman bagi proses berpikir yang jernih dan bebas tekanan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kreativitas di berbagai divisi, mulai dari pengembangan strategi pemasaran yang inovatif, teknik negosiasi dalam pembelian unit, hingga efisiensi proses detailing dan finishing kendaraan.
3. Sementara itu, Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh kepala cabang menunjukkan kontribusi signifikan terhadap peningkatan semangat kerja dan keterlibatan emosional karyawan.

Dimensi-dimensi seperti *individualized consideration*, *intellectual stimulation*, serta *inspirational motivation* tercermin dalam gaya kepemimpinan yang partisipatif dan empatik. Pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga mendampingi dan mendorong karyawan untuk berpikir kritis, bereksperimen, serta memberikan usulan perbaikan yang konkret terhadap proses kerja.

4. Secara simultan, kedua variabel tersebut membentuk sinergi yang kuat dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung munculnya kreativitas. Hal ini terlihat dari respons karyawan yang lebih aktif, berinisiatif, dan merasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja serta daya saing showroom.
5. Namun demikian, fleksibilitas berlebih tanpa kontrol yang seimbang dapat menimbulkan potensi penurunan efisiensi dalam situasi kerja yang dinamis. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem manajerial yang mampu menjaga keseimbangan antara kebebasan dan tanggung jawab kerja.
6. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa Work Life Balance dan Kepemimpinan Transformasional merupakan dua faktor strategis yang secara signifikan mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan di Garasi AHA Nusantara, dan keduanya dapat dijadikan pijakan dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor usaha kecil menengah berbasis jasa otomotif.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya masih memiliki banyak keterbatasan yang mana mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian, yaitu :

1. Keterbatasan terletak pada ruang lingkup lokasi dan konteks objek penelitian, yakni hanya dilakukan pada satu unit usaha, yaitu Garasi AHA Nusantara di Kota Tangerang yang bergerak di bidang jual beli mobil second. Fokus penelitian yang hanya melibatkan satu perusahaan dengan skala usaha menengah dan jumlah karyawan terbatas menyebabkan temuan bersifat sangat kontekstual, tergantung pada karakteristik budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala cabang, serta pola kerja internal yang unik. Dengan demikian, generalisasi hasil penelitian ini ke sektor usaha lain, terutama pada skala perusahaan yang lebih besar atau dengan struktur organisasi yang lebih kompleks, masih memerlukan kehati-hatian dan perlu ditindaklanjuti melalui penelitian lanjutan pada konteks yang berbeda.
2. Keterbatasan juga muncul dari pendekatan metodologis yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif yang bertujuan menggali pengalaman, pemahaman, dan persepsi subyektif karyawan terhadap implementasi work life balance dan kepemimpinan transformasional serta kaitannya dengan kreativitas kerja. Pendekatan ini sangat kuat dalam menangkap dinamika sosial dan makna-makna yang melekat dalam realitas kerja sehari-hari, namun memiliki keterbatasan dalam aspek generalisasi dan kuantifikasi.

Penelitian ini tidak mengukur hubungan kausal secara statistik antarvariabel, seperti yang biasa dilakukan dalam pendekatan kuantitatif. Akibatnya, meskipun sejumlah pola tematik ditemukan secara konsisten, tidak dapat dipastikan sejauh mana kekuatan hubungan antara variabel work life balance, kepemimpinan transformasional, dan kreativitas kerja secara numerik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini lebih bersifat deskriptif dan interpretatif, serta ditujukan untuk memperkaya pemahaman konseptual dan empiris dalam ruang lingkup organisasi kecil-menengah berbasis jasa.

Kedua keterbatasan tersebut menjadi pijakan penting bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan objek, mengintegrasikan pendekatan kuantitatif, atau membandingkan antar industri guna memperoleh pemahaman yang lebih luas dan holistik mengenai peran work life balance dan kepemimpinan dalam pengembangan kreativitas kerja karyawan di berbagai sektor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, N. (2024). *HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE CREATIVITY DAN ORIENTASI INOVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT . TELKOM INDONESIA TBK GROUP MEDAN SKRIPSI OLEH: FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN ORIENTASI INOVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT . TELKOM INDONESIA TBK GROU.*
- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Area, U. M. (2024). *HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI WANITA DI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) PROVINSI SUMATERA UTARA SKRIPSI OLEH : DAFFA RAMADHAN PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN BALANCE PADA P.*
- Armansyah. (2022). *Teori Kepemimpinan transformasional.* 1–23.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Djati, G., Series, C., Series, C., & Class, L. (2023). *Gunung Djati Conference Series, Volume 36 (2023) Conferences Series Learning Class ISSN: 2774-6585 Website: https://conferences.uinsgd.ac.id/. 36, 471–479.*
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). *Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, *8* (2), 88–94.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5*(3), 248–253.
- Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. *Prosiding Seminar Psikologi*

& *Kemanusiaan* © 2015 *Psychology Forum UMM*.

- Hanyfah, S., Fernandes, G. R., & Budiarmo, I. (2022). Penerapan Metode Kualitatif Deskriptif Untuk Aplikasi Pengolahan Data Pelanggan Pada Car Wash. *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 6(1), 339–344. <https://doi.org/10.30998/semnasristek.v6i1.5697>
- Hartono, W. S., & Perdhana, M. S. (2021). Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia Di Yogyakarta. *Diponegoro Journal of Economics*, Volume 10(1), 1–16. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31599>
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*.
- Hasanah, M. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA KOBELCO CONSTRUCTION MACHINERY INDONESIA CABANG PEKANBARU. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Indrayani, H. (2020). PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS, EFISIENSI DAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN Oleh : Henni Indrayani Abstraksi. *Jurnal El-Riyasah*, 3(1), 48–56.
- Keberagaman, L. B., Tangerang, K., Tangerang, K., Tangerang, K., Tangerang, P., Demak, K., Demak, K., Batavia, K., Belanda, K., Betawi, M., Betawi, K., Cisadane, S., Cisadane, S., Cisadane, S., Kidul, L., Hindia, S., & Banten, K. (2011). *BAB I*. 1–11.
- Mahasiwi, N. N. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DALAM PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP INTENTION TO REMAIN PADA GENERASI MILLENIAL : MEDIASI PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (Studi Kasus PT Pos Indonesia KCU Surakarta). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Manajemen, P. M., Islam, U., & Agung, S. (2024). *PERAN WORK LIFE BALANCE DALAM MENINGKATKAN*.
- Mustika, M. S., & Mustika, M. S. (2021). *Sebagai Variabel Pemoderasi*. 03(02), 126–145.
- Nabila Pamela. (2021). *Analisis Work Life Balance (WLB) Pada Pt. Vadhana*

Internasional Di Duri. 1(69), 1–81.

Nurchayanti, N., Suwatno, S., & Sugiharto, M. D. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Manajerial*, 18(2), 63–74.

Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.

Rompas, Y. C., Pio, R. J., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Emba Jurnal*, 1(2), 163–167.

Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>

Rosana, A. S. (2010). Kemajuan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Industri Media di Indonesia. *Gema Eksos*, 5(2), 146–148. <https://www.neliti.com/id/publications/218225/kemajuan-teknologi-informasi-dan-komunikasi-dalam-industri-media-di-indonesia>

Rosita Pratiwi Junaidi, Fitria Agustina, Mohammad Abbas Sastrodiputro, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Tranformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(3), 282–304. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i3.464>

Sari, W. (2021). *Implementasi Work Life Balance Antara Pekerjaan Guru Privat Dan Studi Terhadap Keberhasilan Pendidikan Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Sembiring, A. A. R. B. (2021). *Gambaran work life balance pada pegawai satuan polisi pamong praja di Kota Binjai*. 219.

Simanjuntak, F. A. R., & Ninin, R. H. (2021). Gambaran Work-Life Balance Pada Pasukan Penjaga Perdamaian Indonesia: Studi Kualitatif. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(3), 162. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v4i3.27200>

- Sugiyono. (2020). Pengertian Kualitatif. *E-Conversion - Proposal for a Cluster of Excellence*, 2, 34–42.
- Sukarman, P. A. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE , ETIKA KERJA ISLAM DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan PT Karya Toha Putra Semarang) SKRIPSI.*
- Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i4.249>
- Wijianti, N. (2024). *Work Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja.*
- Zuldafrial. (2021). Bab 3 Keabsahan data. *Repository Stei*, 26–27. http://www.academia.edu/download/35360663/METODE_PENELITIAN_KUALITAIF.docx
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed.)*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 10–52. <https://doi.org/10.1177/0149206310382452>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Westview Press. (Relevansi: Teori dasar tentang kreativitas di tempat kerja)
- Afsar, B., Badir, Y., & Bin Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
<https://tangerangkota.go.id/sekilas>