

SKRIPSI

PENINGKATAN EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI WORK LIFE DAN CORPORATE CULTURE DI NUASANA LIVING MANAGEMENT SURABAYA



Oleh :

MELY SEPTIANI
1212100011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

SKRIPSI

**PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK LIFE*
DAN *CORPORATE CULTURE* DI NUASANA LIVING MANAGEMENT
SURABAYA**



Oleh :
Mely Septiani
1212100011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

===== SKRIPSI =====

**PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK LIFE*
DAN *CORPORATE CULTURE* DI NUASANA LIVING MANAGEMENT
SURABAYA**



Oleh :
Mely Septiani
1212100011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

**PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK LIFE*
DAN *CORPORATE CULTURE* DI NUASANA LIVING MANAGEMENT
SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

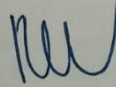
**Oleh :
Mely Septiani
1212100011**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Mely Septiani
NBI : 1212100011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE*
MELALUI *WORK LIFE* DAN *CORPORATE*
CULTURE DI NUASANA LIVING MANAGEMENT
SURABAYA**

Surabaya, 3 Desember 2025
Mengetahui/Menyetujui
Pembimbing,

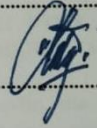


Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 12 Desember 2025

TIM PENGUJI:

- | | | |
|---|---------|--|
| 1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas,
S.H., M.M. | Ketua |  |
| 2. Drs. Ec. Rudy Santoso, M.M. | Anggota |  |
| 3. Drs. Ec. Mataji, M.M. | Anggota |  |

Mengesahkan
Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak., M.S., CA., CPA.

NPP : 20220.85.0043

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama Lengkap : Mely Septiani
2. NBI : 1212100011
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3305206009990003
6. Alamat Rumah : DK. Sambikerep RT 04 RW 04 Surabaya

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

"PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK LIFE* DAN *CORPORATE CULTURE* DI NUASANA LIVING MANAGEMENT SURABAYA"

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Sripsi, Tesis maupun Disertasi.

Dengan Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan tanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut paut dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Surabaya, 12 Desember 2025

Yang Membuat,



(Mely Septiani)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex. 311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

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

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mely Septiani
NBI/NPM : 1212100011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Nonexclusive Royalty-Free Right*), atas karya saya yang berjudul:

“PENINGKATAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *WORK LIFE* DAN *CORPORATE CULTURE* DI NUASANA LIVING MANAGEMENT SURABAYA”

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif 987**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya Pada Tanggal : 14 Januari 2026

Yang Menyatakan,



(Mely Septiani)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas curahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis memperoleh kesempatan menempuh Pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan merampungkan skripsi ini dengan penuh rasa bangga. Akhirnya, penulis berhasil menyusun skripsi berjudul **"Peningkatan *Employee Performance* melalui *Work Life* dan *Corporate Culture* di Nuasana *Living Management*."** Disusunnya karya ini termasuk bagian dari persyaratan agar bisa mendapat gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua terkasih, ibunda Samsiyah dan Ayahanda Miftahudin Soleh, yang membekali pendidikan terbaik pada penulis disertai cinta yang tak terbatas, senantiasa menyemangati, memotivasi, dan mendoakan penulis. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Suami dan anak yang senantiasa mendukung dan menyemangati pada saat mengerjakan karya ini. Terima kasih tak henti saya ucapkan kepada semua keluarganya.

Saya juga berterima kasih pada seluruh pihak yang sampai sekarang mengukur bantuan sekaligus bimbingan selama menempuh studi serta mengerjakan skripsi. Terima kasih saya ucapkan secara tulus kepada:

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusumaningtyas, S.H., M.M. selaku Pembimbing yang dengan kesabaran mengarahkan, membimbing, serta memperkaya wawasan dan keilmuan saya. Ucapan terima kasih saya haturkan setulus-tulusnya karena kebaikannya dalam memberi masukan yang berharga saat menyusun skripsi sekaligus membantu melancarkan saat saya menempuh studi di kampus ini.
2. Harjo Seputro, S.T., M.T., selaku Rektor universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang membuka kesempatan besar pada saya agar bisa mempelajari banyak ilmu sekaligus merampungkan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, AK., M.S., CA., CPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang membuka kesempatan dan memfasilitasi dengan maksimal kegiatan studi dan seluruh bimbingan yang saya dapatkan sepanjang saya menjalani studi di kampus ini.
4. Dr. Gustaf Naufan Febrianto. A.Md., SE., M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang memberi kesediaan dan izin agar melaksanakan penelitian. Terima kasih saya

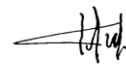
sampaikan atas uluran bantuan dan dukungan sehingga kegiatan studi saya bisa berjalan lancar.

5. Semua Staf dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang memfasilitas dan membantu banyak urusan saya dari awal berkuliah sampai menyelesaikan sidang skripsi ini.

Saya mengakui, skripsi yang saya susun masih mempunyai beragam celah dan hal-hal kurang. Itulah mengapa, saya menantikan kritikan dan masukan yang konstruktif untuk peningkatan dan perbaikan pada masa mendatang. Saya menganut moto “Orang berilmu tentu memiliki kepribadian Tangguh, yang bisa membawa diri, keluarga dan orang lain menuju kebahagiaan, serta bernilai manfaat bagi semua sesama”. Orang yang pandai bukan mereka yang merasa dirinya demikian, namun orang yang pandai ialah mereka yang selalu merasa dirinya bodoh, sehingga menjadikannya tak henti menuntut ilmu. Penulis berharap skripsi ini bisa berkontribusi positif untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pemasaran, serta bermanfaat untuk pembaca dan pihak-pihak lainnya.

Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat, untuk diri saya sekaligus semua pembacanya. Terima kasih.

Surabaya, 20 September 2025



Mely Septiani

RINGKASAN

Penelitian "Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Work Life dan Corporate Culture di Nuasana Living Management Surabaya" didasarkan pada kepentingan kinerja karyawan sebagai aset strategis organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang makin ketat. Berbagai faktor internal, termasuk keseimbangan kehidupan kerja (work life) dan budaya organisasi (corporate culture), memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat mengalami penurunan kinerja karena beban kerja yang tidak seimbang dan budaya perusahaan yang buruk.

Metode kuantitatif dipergunakan pada studi ini. Metode ini dikenal sebagai analisis jalur. Teknik sampel jenuh dipergunakan dalam rangka memilih sampel dari 33 karyawan tetap Nuasana Living Management Surabaya. Setelah data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert, validitas, reliabilitas, dan pengujian model struktural dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel.

Penelitian mengindikasikan, kehidupan kerja memengaruhi budaya perusahaan. Temuan ini mengindikasikan, jika ada keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan, budaya organisasi akan lebih baik. Ini sejalan dengan teori Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV), yang menekankan betapa pentingnya memanfaatkan sumber daya internal, terutama sumber daya manusia, untuk mencapai keunggulan organisasi.

Selain itu, penelitian mengindikasikan, budaya perusahaan tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak mampu memediasi pengaruh Work Life terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan,, meskipun budaya kerja dapat membentuk budaya yang baik untuk organisasi, ia tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Akibatnya, faktor lain seperti kepemimpinan, beban kerja, motivasi kerja, dan faktor lain perlu dipertimbangkan.

SUMMARY

The study "Improving Employee Performance through Work Life and Corporate Culture at Nuansa Living Management Surabaya" is based on the importance of employee performance as a strategic asset for organizations facing increasingly fierce business competition. Various internal factors, including work-life balance and corporate culture, influence employee performance. Employees can experience decreased performance due to an unbalanced workload and a negative corporate culture.

This study employed a quantitative method known as path analysis. A saturated sampling technique was employed to select 33 permanent employees of Nuansana Living Management Surabaya. After data collection using a Likert-scale questionnaire, validity, reliability, and structural model testing were conducted to evaluate the relationships between variables.

Research shows that work-life balance influences company culture. These findings suggest that a better balance between employees' work and personal lives will improve organizational culture. This aligns with the Resource-Based View (RBV) theory, which emphasizes the importance of leveraging internal resources, particularly human resources, to achieve organizational excellence.

Furthermore, research shows that corporate culture does not significantly influence employee performance and is unable to mediate the influence of work-life on employee performance. This suggests that, while work culture can shape a positive organizational culture, it is not strong enough to directly improve employee performance. Consequently, other factors such as leadership, workload, work motivation, and others need to be considered.

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak *Work Life* terhadap *Employee Performance* dengan *Corporate Culture* sebagai variabel perantara di kalangan karyawan Nuasana Living Management Surabaya. Masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai sering kali disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan budaya organisasi yang belum sepenuhnya optimal. Studi ini mengadopsi metode kuantitatif dan pendekatan analisis jalur (Path Analysis). Teknik sampel jenuh dipergunakan dalam rangka menjadikan seluruh karyawan tetap yang berjumlah 33 orang sebagai sampel penelitian. Data didapatkan mempergunakan instrumen kuesioner skala Likert dan diuji melalui uji validitas, reliabilitas, serta analisis model struktural.

Variabel *Work Life* memengaruhi *Corporate Culture*. Hal tersebut dapat mengindikasikan, *Work Life* (WL) memengaruhi signifikan pada *Corporate Culture* (CC). Bahwa makin seseorang tersebut mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja, maka hal tersebut dapat menyebabkan munculnya *Corporate Culture* (budaya organisasi) yang kondusif. Hal ini sesuai dengan RBV teori yang dipergunakan pada studi ini, yang menjelaskan bahwa makin organisasi itu mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (karyawan yang mampu menjalankan work life) maka akan menyebabkan munculnya sesuatu yang produktif dalam hal ini *Corporate Culture* (CC) yang baik.

Corporate Culture tidak mampu memediasi pengaruh *Work Life* terhadap *Employee Performance*. Hal ini menegaskan bahwa *corporate culture* (CC) tidak menjadi perantara pengaruh *Work Life* (WL) terhadap *employee performance* (EP). Ketidaksignifikanan ini terjadi karena work life (WL) memengaruhi cukup besar terhadap *Corporate Culture* (CC), tetapi *Corporate Culture* (CC) tidak cukup kuat untuk memengaruhi *Employee Performance* (EP). Dengan demikian, ada faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan beban kerja yang dapat memperlemah hubungan antar variabel.

Kata kunci: *Work Life*, *Corporate Culture*, *Employee Performance*, Path Analysis, Teori RBV.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Work Life on Employee Performance with Corporate Culture as an intermediary variable among employees of Nuasana Living Management Surabaya. Problems related to employee performance are often caused by an imbalance between work life and organizational culture that is not fully optimal. This study adopted a quantitative method and a path analysis approach. The saturated sampling technique was used to select all 33 permanent employees as the research sample. Data were obtained using a Likert scale questionnaire instrument and tested through validity and reliability tests, as well as structural model analysis.

Work Life variables influence Corporate Culture. This indicates that Work Life (WL) significantly influences Corporate Culture (CC). The more a person is able to balance their personal life with their work life, the more likely it is to create a conducive Corporate Culture (organizational culture). This aligns with the RBV theory used in this study, which explains that the more an organization is able to utilize its resources (employees who are capable of managing their work life), the more likely it is to create something productive, in this case a positive Corporate Culture (CC).

Corporate Culture is unable to mediate the influence of Work Life on Employee Performance. This confirms that corporate culture (CC) does not mediate the influence of Work Life (WL) on employee performance (EP). This insignificance occurs because work life (WL) has a significant impact on Corporate Culture (CC), but Corporate Culture (CC) is not strong enough to influence Employee Performance (EP). Therefore, there are other factors such as leadership, work motivation, and workload that can weaken the relationship between variables.

Keywords: *Work Life, Corporate Culture, Employee Performance, Path Analysis, RBV Theory.*

DAFTAR ISI

COVER LUAR.....	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RINGKASAN.....	ix
<i>SUMMARY</i>	x
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Manfaat Praktis	4
1.4.2 Manfaat Teoritis	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Resource-Based View Teori (RBV).....	5
2.1.2 Employee Performance	6
2.1.3 Work Life.....	7
2.1.4 Corporate Culture	9
2.2 Penelitian Terdahulu.....	10
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	20
2.3.1 Hubungan antara <i>Work Life</i> dengan <i>Corporate Culture</i>	20
2.3.2 Hubungan antara Corporate Culture dengan Employee Performance	20
2.3.3 Hubungan antara <i>Work Life</i> dengan <i>Employee Performance</i>	21
2.3.4 Corporate Culture memediasi pengaruh Work Life dengan Employee Performance.....	22
2.4 Kerangka Konseptual	22

2.5 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2.1 Tempat penelitian	25
3.2.2 Waktu Penelitian.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1 Jenis Data	25
3.3.2 Sumber Data	25
3.4 Populasi dan Sampel	25
3.4.1 Populasi	25
3.4.2 Sampel.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel.....	26
3.6.1 Definisi Konsep.....	26
3.6.2 Definisi Operasional Variabel	26
3.7 Proses Pengolahan Data	27
3.8 Metode Analisa Data	28
3.8.1 Dasar-Dasar Konsep Analisis Jalur	28
3.8.2 Tahapan Analisis Jalur	29
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisa Data.....	29
3.9.1 Uji Path coefficient (R-Square)	29
3.9.2 Uji Hipotesis.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	33
4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	33
4.2.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan.....	34
4.3 Uji Instrumen.....	34
4.3.1 Uji Validitas	34
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	35
4.4 Analisis Data	36
4.4.1 Pengujian <i>Outer Loading</i> (Model Pengukuran).....	36
4.4.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)	40
4.5 Pengujian Hipotesis.....	40
4.6 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian	43
4.7 Implikasi Penelitian.....	44

BAB V PENUTUP	45
5.1 Simpulan	45
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4. 1 Hasil Uji Validitas (Outer Loadings).....	35
Gambar 4. 2 Outer Model Variabel Empolyee Performance, Work Life, Corporate Culture	37

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert.....	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	27
Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden berdasarkan Usia	34
Tabel 4. 3 Klasifikasi Responden berdasarkan Pendidikan.....	34
Tabel 4. 4 Construct Reliability dan Validity.....	36
Tabel 4. 5 Outer Model Variabel Empolyee Performance, Work Life, Corporate Culture	37
Tabel 4. 6 Hasil Cross Loading.....	38
Tabel 4. 7 Averege Variance Extarcted, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	39
Tabel 4. 8 Nilai R- Square	40
Tabel 4. 9 Path Coeffients (Inner Model)	41
Tabel 4. 10 Uji Hipotesis Bootstapping	41
Tabel 4. 11 Uji Hipotesis Specis Inderect Effect	42

S

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	51
Lampiran 2 Data Kuisisioner	55
Lampiran 3 Construct Reliability dan Validity	56
Lampiran 4 Convergent Validity	56
Lampiran 5 Outer Model Variabel Employee Performance, Work Life, Corporate Culture	57
Lampiran 6 Hasil Cross Loading	57
Lampiran 7 Average Variance Extarcted, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	58
Lampiran 8 Nilai R-Square	58
Lampiran 9 Path Coefficients (Inner Model)	59
Lampiran 10 Uji Hipotesis Bootstapping	59
Lampiran 11 Uji Hipotesis Species Inderect Effect	60
Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Objek Penelitian ..	61
Lampiran 13 Kartu Bimbingan	62
Lampiran 14 LOA	63