

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP WORK
ENGAGEMENT PADA GENERASI DI KOTA BEKASI**

Sendy Wijaya^{1*}, Tyna Yunita², Jumawan³

1) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
email: sendywo9@gmail.com

2) Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:
Tyna.yunita@dsn.ubharajaya.ac.id

3) Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

*Corresponding Author: Sendy Wijaya¹

ABSTRAK

Pengaruh *Work life balance* dan *Quality of work life* Terhadap *Work engagement* pada Generasi Z di kota Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Work life balance* dapat memengaruhi *Work engagement* Generasi Z melalui *Quality of Work Life*. Metode penelitian ini berjenis kuantitatif, teknik pengambilan sampel yaitu *Accidental Sampling*. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah disusun dalam beberapa pernyataan dan diukur menggunakan skala *Likert*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah generasi Z di kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan menggunakan software *SmartPLS 4.0* untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian: 1) *Work life balance* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap *Work engagement*, 2) *Quality of work life* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap *Work engagement*, 3) *Work life balance* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life*, dan 4) *Quality of work life* dalam penelitian ini terbukti signifikan dan dinyatakan sebagai *Partial Mediation*.

Keywords: *Work life balance, Quality of work life dan Work engagement*

ABSTRACT

The Influence of Work life balance and Quality of work life on Work engagement in Generation Z in the city of Bekasi.

This research aims to find out whether Work life balance can influence Generation Z's Work engagement through Quality of Work Life. This research method is quantitative, the sampling technique is Accidental Sampling. This research uses an instrument in the form of a questionnaire which has been compiled into several statements and measured using a Likert scale. The population used in this research is generation Z in the city of Bekasi. This research uses Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Square (PLS) approach and uses SmartPLS 4.0 software to analyze the data. Based on the research results: 1) Work life balance in this study shows that there is a significant influence on Work engagement, 2) Quality of work life in this study shows that there is a significant influence on Work engagement, 3) Work life balance in this study shows that there is significant influence on Quality of work life and 4) Quality of work life in this study was proven to be significant and was stated as Partial Mediation.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) telah merilis data statistik yang menunjukkan komposisi penduduk Indonesia berdasarkan kelompok umur. Data tersebut merupakan hasil rilis Sensus Penduduk 2020 dan memberikan gambaran lebih detail mengenai struktur generasi masa depan Indonesia.

Dalam data yang dirilis tersebut, Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 salah satu yang mendominasi dengan jumlah sekitar 676.109 jiwa. Generasi ini masih berada dalam usia muda hingga remaja awal. Dominasi ini memberikan harapan akan potensi kemajuan dan perubahan di masa depan.

Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada 1997-2012. Generasi Z dalam dunia kerja cenderung melakukan pekerjaan sesuai kemauan mereka, dan generasi Z ini mempunyai karakter yang kurang loyal dengan Perusahaan. Generasi Z membutuhkan pendekatan khusus untuk diajarkan, memiliki kebutuhan yang kuat untuk bisa menjadi diri sendiri berbeda dengan karyawan lainnya sehingga mereka mampu merespon dengan baik terhadap evaluasi individu mereka. Pada beberapa tahun kedepan generasi Z akan membentuk 20% tenaga kerja, hal itu di tandai masuknya generasi Z dan pensiunnya generasi *baby boomers* menghasilkan perubahan besar pada budaya kerja dan lingkungan kerja (Siti et al., 2024).

Perkembangan umat manusia dari generasi ke generasi dengan modernisasi menyebabkan munculnya kepribadian yang berbeda-beda dari generasi ke generasi. Setiap

perubahan besar melibatkan ciri-ciri yang memengaruhi kondisi kehidupan generasi mendatang. Perubahan signifikan pada setiap generasi hadir dengan karakteristik yang memengaruhi kondisi masa depan. Perubahan, baik buruknya, ditentukan oleh pengalaman generasi muda yang lahir saat itu. Salah satu generasi yang paling banyak dibicarakan saat ini adalah Gen Z dan Milenial yang dinilai memiliki pengaruh besar bagi negara mana pun, terutama di bidang pendidikan, arah politik masa depan, dan industri kreatif masuk (Siti et al., 2024).

Terdapat indikasi rendahnya keterlibatan kerja Generasi Z di dukung oleh survey Gallup pada tahun 2022 mengatakan Generasi Z lebih bersikap ambivalen terhadap tempat kerja mereka dibandingkan rekan kerja yang lebih senior (misalnya, “tidak terlibat” di tempat kerja. Lima puluh empat persen tidak terlibat, sedikit lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya. Namun mereka juga kecil kemungkinannya untuk tidak terlibat secara aktif. Kebanyakan pekerja muda tidak merasakan hubungan dekat dengan rekan kerja, manajer, atau majikan mereka. Pengusaha dan manajer memainkan peran penting dalam menghubungkan karyawan baru dan karir awal ke organisasi mereka. Di sisi lain, tahapan kehidupan seorang karyawan mungkin juga berperan. Karyawan yang lebih muda mungkin kurang bersedia untuk “puas” dengan perusahaan yang kurang ideal karena mereka mencari sesuatu yang lebih baik (Gallup, 2022).

Work life balance menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat *burnout*. Semakin tinggi *work life balance* pekerja maka akan semakin rendah tingkat *burnout*. Survei menunjukkan generasi Z menjadikan *work life balance* sebagai pertimbangan utama yang dapat membuat mereka memilih tempat kerjanya, pada urutan kedua adalah adanya kesempatan untuk belajar kemudian yang ketiga adalah gaji yang tinggi (Murray, 2017).

Quality of work life menjadi tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi karena *quality of work life* merupakan masalah utama yang patut menjadi perhatian organisasi. Pertama ada pada *quality of work life* yang bukan hanya melihat bagaimana karyawan bekerja dengan baik melainkan juga bagaimana suatu pekerjaan dapat membuat kesejahteraan hidup karyawan membaik, kedua karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi, ketiga karyawan juga diajak untuk berperan dalam menentukan langkah yang diambil organisasi dalam hal ini penerapan *quality of work life* dapat diaplikasikan untuk menjadi kualitas kehidupan para karyawan agar lebih baik.

Quality of work life merupakan salah satu alat yang efektif untuk mengelola kepentingan manajemen dan kepentingan karyawan, untuk mencapai tujuan yang dicanangkan organisasi, sekaligus melindungi hak dan martabat karyawannya. Namun sebagaimana layaknya terjadi pada suatu perubahan dalam rangka perkembangan organisasi, maka salah satu syarat utama dan penting bagi keberhasilan program ini adalah komitmen dari pimpinan puncak (CEO). Peran pimpinan puncak sangat dirasakan pentingnya untuk menjaga kelancaran proses perubahan, termasuk saat terjadi resistensi

atau keengganan dari pihak tertentu untuk berubah dan menerima perubahan yang akan dilakukan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* Terhadap *Work Engagement* pada Generasi Z di Kota Bekasi”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Artinya data diukur dalam skala numerik (angka) yang dapat di analisis dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numerik dan menganalisis data menggunakan metode statistik. Data sekunder digunakan sebagai sumber data.

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk mengumpulkan data untuk memecahkan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, instrument berbasis survei dengan menggunakan *google form* atau kuesioner dikembangkan untuk menguji hipotesis. Pernyataan penelitian ini dinyatakan kepada 150 orang yang dilibatkan dalam analisis (Yunita & Wijayanti, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, hasil penelitian meliputi pengujian *outer model* dan *inner model*:

Outer Model Uji Validitas

1. Convergent Validity

Jika koefisien korelasi > 1 atau $= 1$, maka ukuran validitas dianggap tinggi. Pada tabel 2, dibawah ini merupakan hasil uji *outer model convergen validity*.

Tabel 1.
Analisis
Convergent
Validity

Indikator	<i>Loadings Factor</i>	Kriteria <i>Loading factor</i>	Keterangan
WLB 1	0,772	0,7	Valid
WLB 2	0,803	0,7	Valid
WLB 3	0,798	0,7	Valid
WLB 4	0,781	0,7	Valid
WLB 5	0,821	0,7	Valid
WLB 6	0,749	0,7	Valid
QWL 1	0,794	0,7	Valid
QWL 2	0,807	0,7	Valid
QWL 3	0,817	0,7	Valid
QWL 4	0,801	0,7	Valid
QWL 5	0,823	0,7	Valid
QWL 6	0,824	0,7	Valid
WE 1	0,855	0,7	Valid
WE 2	0,819	0,7	Valid
WE 3	0,826	0,7	Valid
WE 4	0,777	0,7	Valid
WE 5	0,823	0,7	Valid
WE 6	0,777	0,7	Valid

Hasil

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan *output* pada tabel 1 diatas, bahwa keempat variabel yang digunakandalam penelitian ini bisa dinyatakan valid, karena setiap indikator pada setiap variabelmemperoleh nilai *loading factor* > 0.7, maka dapat dinyatakan indikator setiap

variabel memenuhi syarat untuk diteliti.

2. Discriminant Validity

Jika nilai AVE menunjukkan nilai AVE lebih besar ($>$) 0,5, maka dikatakan memenuhi syarat. Pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

Tabel 2. Hasil Analisis Discriminant Validity

	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Work Life Balance</i>
<i>Quality of Work Life</i>	0,811		
<i>Work Engagement</i>	0,744	0,813	
<i>Work Life Balance</i>	0,796	0,740	0,788

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan hasil dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa hasil ouput analisis Fornell- Larcker Criterion yang memperlihatkan bahwa nilai validitas keempat variabel lebih dari $>$ 0,50 terhadap konstruk masing masing variabel. Didapatkan nilai variabel *Work Engagement* (Y) dengan nilai sebesar 0,813, *Quality of Work Life* (X2) dengan nilai sebesar 0,811 dan *Work Life Balance* (X1) dengan nilai sebesar 0,788, dari hasil analisis data tersebut dapat dikatakan bahwa data yang dimiliki telah memenuhi kriteria Fornell - Lacker Criterion. Dari hasil perhitungan *discriminant validity*, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument pernyataan dari indikator dikatakan valid.

3. AVE (Average Variance Extracted)

Variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya.

Tabel 3. Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Work Life Balance</i>	0,621
<i>Quality of Work Life</i>	0,658
<i>Work Engagement</i>	0,662

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan hasil dari tabel 3 menunjukan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,621 atau $>$ 0,5 dapat dinyatakan memenuhi *Average Variance Extracted* (AVE) dan dinyatakan lolos uji *discriminant validity*. Variabel *Quality of Work Life* memiliki nilai 0,658 atau $>$ 0,5 maka dapat dinyatakan

memenuhi *Average Variance Extracted* (AVE) dan dinyatakan lolos uji *discriminant validity*. Variabel *Work Engagement* memiliki nilai 0,662 atau $> 0,5$ maka dapat dinyatakan memenuhi *Average Variance Extracted* (AVE) dan dinyatakan lolos uji *discriminant validity*. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel $> 0,5$ dinyatakan memenuhi syarat *Average Variance Extracted* (AVE) dan dinyatakan lolos uji *discriminant validity*.

Outer Model Uji Reliabilitas

1. Composite Reliability

Uji reliabilitas ini ditujukan untuk mengukur seberapa relevan dan konsisten seorang responden di dalam menjawab atau mengisi kuisiomer, berkaitan dengan kuisiomer

Variabel	rho_A	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,878	0,907	0,7	Reliabel
Quality of Work Life (X2)	0,897	0,920	0,7	Reliabel
Work Engagement (Y)	0,898	0,921	0,7	Reliabel

yang diberikan.

Tabel 4. Hasil Analisis Composite Reliability

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai *composite reliability* variabel *Work Life Balance* 0.907, nilai *composite reliability* *Quality of Work Life* sebesar 0.920, dan nilai *composite reliability* *Work Engagement* sebesar 0.921, di mana menunjukkan nilai semua variabel tersebut lebih besar ($>$) dari 0.7, artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

2. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan *cronbach's alpha*. Kriteria penilaian variabel apabila nilai *cronbach's alpha* tiap variabel > 0.7 , maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Analisis Composite Reliability

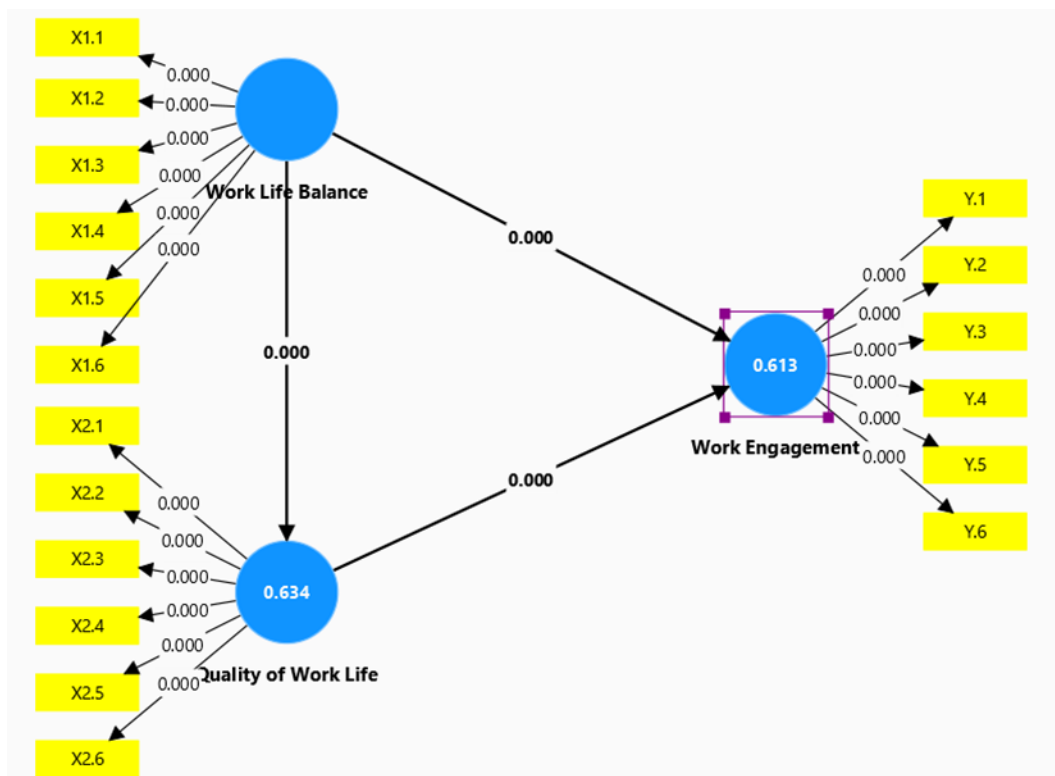
Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Work Life Balance (X ₁)	0,877	0,7	Reliabel
Quality of Work Life (X ₂)	0,896	0,7	Reliabel
Work Engagement (Y)	0,897	0,7	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diatas, diperoleh nilai cronbach's alpha variabel *Work Life Balance* sebesar 0.877, nilai *cronbach's alpha Quality of Work Life* sebesar 0.986, dan nilai *cronbach's alpha Work Engagement* sebesar 0.897, hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel lebih besar dari 0.7, maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model structural ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikan dan *R Square*.



Gambar 1. Hasil Analisis Inner Model

Sumber : Output SmartPLS

Pada analisis model struktural ini, bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh atau hubungan dari variabel independent dan variabel dependent. Standar pengukuran

yang digunakan yaitu 0.67 dinyatakan pengaruh kuat, 0.33 dinyatakan pengaruh moderat, dan 0.19 dinyatakan pengaruh lemah. Berikut ini hasil R-Square SmartPLS 4.0:

Tabel 6. Output Analisis Model Struktural (R-Square)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Work Engagement	0,613	0,608

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai R – Square Variabel Work Life Balance (Y) hasilnya menunjukan sebesar 0.613 hasil tersebut menunjukan presentase dari penelitian ini yaitu (61,3%) dapat dikatakan baik dan memiliki pengaruh.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Signifikansi)

Pengujian hipotesis menggunakan *output path coefficients*, *direct effect* dan *indirect effect*.

Tabel 7. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balnce -> Work Engagement	0.403	0.401	0.094	4.275	0.000
Quality of Work Life -> Work Engagement	0.423	0.425	0.094	4.481	0.000
Work Life Balance -> Quality of Work Life	0.796	0.796	0.036	22.278	0.000
Work Life Balance -> Quality of Work Life -> Work Engagement	0.337	0.339	0.078	4.314	0.000

Sumber : Output SmartPLS

Tujuan dari pengujian *bootstrapping* ini untuk meminimalisir ketidaknormalan pada data penelitian. Berikut hasil pengujian *bootstrapping*:

1. Pengujian Hipotesis ke 1 (Work Life Balance Terhadap Work Engagement)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki nilai *P value* 0,00. Dikarenakan standar tingkat *P value* adalah $< 0,05$ ($0,0 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* signifikan. Lalu berdasarkan *T* hitung sebesar $4,275 > 1,96$ H_0 dan H_a diterima. Nilai *original* sampel sebesar 0,403 yang berarti memiliki pengaruh positif. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.

2. Pengujian Hipotesis ke 2 (*Quality of Work Life* Terhadap *Work Engagement*)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memiliki nilai *P value* 0,00. Dikarenakan standar tingkat *P value* adalah $< 0,05$ ($0,0 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan *Quality of Work Life* memiliki pengaruh terhadap *Work Engagement* signifikan. Lalu berdasarkan *T* hitung sebesar $4,481 > 1,96$ H_0 dan H_a diterima. Nilai *original* sampel sebesar 0,423 yang berarti memiliki pengaruh positif. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.

3. Pengujian Hipotesis ke 3 (*Work Life Balance* Terhadap *Quality of Work Life*)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki nilai *P value* 0,00. Dikarenakan standar tingkat *P value* adalah $< 0,05$ ($0,0 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Quality of Work Life* signifikan. Lalu berdasarkan *T* hitung sebesar $22,278 > 1,96$ H_0 dan H_a diterima. Nilai *original* sampel sebesar 0,796 yang berarti memiliki pengaruh positif. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**.

4. Pengujian Hipotesis ke 4 (*Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement* melalui *Quality of Work Life*)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa peran signifikan mediasi variabel *Quality of Work Life* dalam hubungan *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* dengan nilai (*T*statistik $4.314 > 1.96$) dan *P value* $0.00 < 0.05$, sehingga pengaruh tidak langsung variabel *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* melalui *Quality of Work Life* terbukti signifikan dan dinyatakan sebagai *Partial Mediation* yang artinya menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memediasi *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

H4 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* Generasi Z di Kota Bekasi”. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada generasi z di kota Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbangny kehidupan kerja maka semakin *engaged* generasi Z pada pekerjaannya.

2. *Quality of Work Life* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada generasi z di kota Bekasi. Hal ini bahwa semakin berkualitasnya kehidupan kerja maka semakin *engaged* generasi Z pada pekerjaannya
3. *Work Life Balance* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life* pada generasi z di kota Bekasi. Hal ini bahwa semakin seimbangnya kehidupan kerja maka semakin berkualitas kehidupan kerja generasi z
4. *Quality of Work Life* dalam penelitian ini terbukti signifikan dan dinyatakan sebagai *Partial Mediation* yang artinya menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memediasi *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement*.

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement*

Work life balance mengacu pada upaya untuk seimbang antara waktu dan energi yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini mencakup cara untuk memprioritaskan pekerjaan dan komitmen pribadi sehingga individu dapat menghindari kelelahan, stres berlebihan, serta mempertahankan kualitas hidup yang baik di luar lingkungan kerja. Prinsipnya adalah menciptakan harmoni antara karier dan kehidupan pribadi, memungkinkan seseorang untuk tetap produktif dan bahagia baik di tempat kerja maupun di rumah.

Indikator keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga adalah: Keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi, keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu adalah keseimbangan waktu yang dinyatakan dengan berapa banyak waktu yang dimiliki setiap karyawan untuk bekerja di kantor dan waktu yang dicurahkan setiap karyawan untuk aktivitas di luar pekerjaan, dalam hal ini keluarga dan teman. sosial Keseimbangan keterlibatan, yaitu keseimbangan keterlibatan psikologis, partisipasi dalam setiap peran di lingkungan kerja dan di luar pekerjaan. Setiap individu berpartisipasi secara memadai dalam lingkungan hidupnya, dalam hal ini pekerjaan, keluarga, dan lingkungan sosial. Keseimbangan kepuasan, keseimbangan kepuasan antara tugas kerja dan peran non-kerja. Kepuasan dalam membagi waktu dan tenaga memungkinkan adanya partisipasi dalam setiap aktivitas dan peran yang dijalankan setiap orang di lingkungannya, dalam hal ini lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial.

Pernyataan dengan skor tertinggi, X1.5, yang berisi pernyataan “Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan”, terlihat bila hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* ditinjau dari nilai *cross loading*. Generasi Z percaya bahwa sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kepuasan pribadi mereka di tempat kerja dan kepuasan pribadi mereka dalam hubungan mereka di luar pekerjaan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa *work life balance* mengacu pada lingkungan di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk mencapai keseimbangan antara

kehidupan profesional dan pribadi mereka, tanpa ketidak seimbangan yang meningkatkan stres dan kelelahan di tempat kerja. Salah satu hal yang memengaruhi produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi adalah *work life balance* (Syara & Shah, 2022).

2. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap *Work Engagement*

Quality of Work Life mengacu pada evaluasi yang holistik terhadap lingkungan kerja dan pengalaman kerja karyawan, dengan fokus pada aspek-aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan interpersonal, keadilan dalam perlakuan, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya memperhatikan kesejahteraan psikologis, emosional, dan sosial karyawan, bukan hanya aspek finansial semata. *Quality of Work Life* mencakup berbagai dimensi yang memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan, serta melibatkan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan memperbaiki *Quality of Work Life*, organisasi dapat mengurangi turnover karyawan, meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta mencapai tujuan-tujuan jangka panjang yang lebih baik (Pertiwi et al., 2021).

3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Quality of Work Life*

Work life balance merujuk pada keseimbangan yang sehat antara waktu dan energi yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Ini mencakup bagaimana seseorang mengatur dan mengalokasikan waktu mereka untuk pekerjaan, keluarga, teman-teman, dan kegiatan lain yang penting bagi mereka. *Work life balance* penting karena dapat memengaruhi kesejahteraan mental, fisik, dan emosional seseorang.

Quality of Work Life adalah konsep yang mengacu pada kepuasan, kesejahteraan, dan kondisi keseluruhan yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerja mereka. Ini mencakup berbagai aspek yang memengaruhi pengalaman kerja seseorang, baik secara profesional maupun pribadi (Risti et al., 2021; Yunita., 2023).

4. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement* melalui *Quality of Work Life*

Quality of Work Life merupakan konsep yang menggambarkan kondisi keseluruhan di tempat kerja yang memengaruhi kepuasan, kesejahteraan, dan kebahagiaan karyawan. Ini mencakup berbagai aspek dari lingkungan kerja dan pengalaman kerja yang dirasakan oleh individu dalam organisasi.

Peran signifikan mediasi variabel *Quality of Work Life* dalam hubungan *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* dengan nilai ($T_{statistik} 2.551 > 1.96$) dan $P\ value 0.00 < 0.05$, sehingga pengaruh tidak langsung variabel *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* melalui *Quality of Work Life* terbukti signifikan dan dinyatakan sebagai Partial Mediation yang artinya menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memediasi *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement*. Nilai $P\ value$ *Work Life Balance* terhadap *Work*

Engagement melalui *Quality of Work Life* sebesar 0.00 dimana hasil tersebut > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima (Wulandari, 2023; Pertiwi et al., 2021; Risti et al., 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., Kusuma, K. A., & Manajemen, J. (2024). Nomor (1), Maret 2024. In *Jambura Journal of Educational Management* (Issue 5). <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Apriliyani, U., & Amaroh, S. (2020). Pengaruh *Islamic Quality of Work Life*, *Work Family Conflict*, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pengrajin Batik. In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 11, Issue 1). <https://doi.org/10.32507/ajei.v11i1.591>
- Asya Anaya, & Putri Mega Desiana. (2023). Pengaruh *Work from Home* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan yang Memiliki Anak: Peran Mediasi *Work life balance* dan *Work Stress*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42430>
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). *Linking empowering leadership and employee Work Engagement: The effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality*. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304>
- Chatrakul Na Ayudhya, U., Prouska, R., & Beauregard, T. A. (2019). *The Impact of Global Economic Crisis and Austerity on Quality of Working Life and Work life balance: A Capabilities Perspective*. *European Management Review*, 16(4), 847–862. <https://doi.org/10.1111/emre.12128>
- Damayanti, W. A., & Gumilang, R. R. (2023). Peran *Financial Technology* Dalam Meningkatkan Literasi Keuangan Pada Generasi Z (Vol. 14, Issue 3). <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i3.3850>
- Febri Andika, T., Sulistyowati, A., Indra Wahyu, C., Yunita, T., & bhayangkara Jakarta Raya, U. (2023). *The Influence of The Recruitment and Selection Process on Employee Performance at Pt. Padma Soode Indonesia*. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.drafpublihser.com>
- Febriani, R., Kusumawati, R., Ariyanti, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Hasyim, W. (2020). Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak). <http://dx.doi.org/10.31942/akses.v17i1.6506>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*, penerbit Diponogoro University Press
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). *Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles Between Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction*. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00232>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Multivariate Data Analysis*, penerbit cengage.

- Hastini, L. Y., Fahmi, R., Lukito, H., Program, M., Ilmu, D., & Unand, M. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika*. <https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1>
- Idulfilastri, R. M., Chan, R., & Putri, D. (2021). *Structural Model of Work life balance Effect on Nurse Work Engagement*. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 61–67. <https://doi.org/10.22219/jk.v12i1.14077>
- Marseno, W. A., & Muafi, M. (2021). *The effects of work life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by Work Engagement*. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(2), 01–15. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i2.257>
- Mulang, H. (2022). *Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47964>
- Murray, Julie. (2017). *Elephant Calves*. ABDO Publishing.
- Nurhabiba, M. (2020). *Social Support Terhadap Work life balance Pada Karyawan*. 8(2), 277–295. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia>
- Pertiwi, N. I., Harding, D., Yanuarti, N., & Psikologi, F. (2021). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Yang Belum Menikah (Vol. 25, Issue 1)*. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v25i1.174>
- Purwanto, A., Tampil Purba, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). 2908 *Linguistica Antverpiensia the Role of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance* 2909 *Linguistica Antverpiensia*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987666
- Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., Prasetya, A., & Malang, B. U. (2023). *The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance*. In *Jurnal Administrasi Bisnis* | (Issue 1). <https://profit.ub.ac.id>
- Rahmayati, T. E., Sariyanto, S., & Adriansyah, T. M. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448–1456. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1486>
- Restu, G., Rohmawati, A., & Psikologi, J. (2021). *Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru Umi Anugerah Izzati*. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41170>

- Rina, R., Ariawaty, N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Work Life Balance* Karyawan. In *Jurnal Bisma* (Vol. 13, Issue 2). <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/bisma>
- Risti Dwi Pramesti Umi Anugerah Izzati. (2023). Hubungan Antara Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41189>
- Siti, Z., Nurhalizah, S., Mulyani, I., Karyawan, K., Kualitas, & Generasi, ; (2021). Kata kunci. <http://jiip.stkipyapisdompupu.ac.id>
- Suleiman, K., Hijazi, Z., Al Kalaldehy, M., & Abu Sharour, L. (2019). *Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan*. *Journal of Occupational Health*, 61(5), 398–406. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12068>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*, penerbit Pustaka Baru Press
- Syara, S., & Syah, T. Y. R. (2022). *The Effect of Proactive Personality, Work life balance and Work Engagement on Turnover Intention*. *Asia Pacific Management and Business Application*, 010(03), 331–344. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.010.03.7>
- Wulandari, R. W. (2023). *Acta Psychologia Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada mahasiswa yang bekerja* (Vol. 05, Issue 01). <https://journal.uny.ac.id/index.php/acta>
- Yunita, T., Fadhli Nursal, M., Wibowo Noor Fikri, A., & Indriana Meutia, K. (2019). *Pandemic Covid-19 and Uncertainty: Impacts on Students Entrepreneurial Intentions* *Pandemic Covid-19 and Uncertainty: Impacts on Students Entrepreneurial Intentions*. https://repository.ubharajaya.ac.id/21806/1/Jurnal_IJEBD.pdf
- Yunita, T., Prabowo, H., Manurung, A. H., & Hamsa, M. (2021). *How pandemic and the industry 4.0 era constraint: The perspective of authentic leadership on innovation*. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012005>
- Yunita, T., & Wijayanti, M. (2021). *Edukasi Kewirausahaan Pada Pemuda Karang Taruna Melalui Motivasi*. 5(6). <https://doi.org/10.31764/jmm.v5i6.5752>