

ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh Komponen *Work-life Balance* (WLB) terhadap *Employee Engagement* pada Generasi X, Y, dan Z

ZAVARA ARDELIA PUTRI AKBAR & SEGER HANDOYO*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komponen *Work-life Balance* (WLB) dengan *Employee Engagement* pada Generasi X, Y, dan Z. Empat komponen *Work-life Balance* (WLB), yaitu: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner *Work-life Balance Scale* (WLBS) yang disusun oleh Fisher, dkk (2009) yang sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Gunawan, dkk (2019) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang disusun oleh Schaufeli & Bakker (2004) yang sudah diterjemahkan oleh Kristina, dkk (2018). Terdapat 20 butir item WLBS untuk mengukur *Work-life Balance* dan 9 butir item UWES-9 untuk mengukur *Employee Engagement*. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Jamovi version 2.3.28 for Windows. Diperoleh hasil korelasi antara empat komponen *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement* dengan nilai R^2 sebesar 0,287 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara empat komponen *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement* pada Generasi X, Y, dan Z.

Kata kunci: *Work-life Balance*, *Employee Engagement*, Generasi X, Generasi Y, Generasi Z

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is a relationship between the components of Work-life Balance (WLB) and Employee Engagement in Generations X, Y, and Z. The four components of Work-life Balance (WLB), namely: Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), and Personal Life Enhancement of Work (PLEW). The research is quantitative research. The measuring tool used is the Work-life Balance Scale (WLBS) questionnaire compiled by Fisher, et al (2009) which has been translated into Indonesian by Gunawan, et. al (2019) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) compiled by Schaufeli & Bakker (2004) which has been translated by Kristina, et al (2018). There are 20 WLBS items to measure Work-life Balance and 9 UWES-9 items to measure Employee Engagement. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis techniques with the help of the Jamovi version 2.3.28 for Windows program. Correlation results were obtained between the four components of Work-life Balance and Employee Engagement with an R^2 value of 0.287, indicating that there is a significant correlation between the four components of Work-life Balance and Employee Engagement in Generations X, Y and Z.

Keywords: *Work-life Balance*, *Employee Engagement*, Generation X, Generation Y, Generation Z

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir konsep *Work-life Balance* (WLB) selalu menjadi topik yang menarik dalam manajemen sumber daya manusia dan menjadi perhatian bagi mereka yang tertarik untuk mempelajari seberapa penting keseimbangan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan. Pada tahun 2022 *Work Trend Index Annual Report Microsoft* menunjukkan lebih dari setengah jumlah pekerja *millennial* dan Generasi Z mengundurkan diri, dimana hal tersebut terjadi karena rendahnya tingkat *Work-life Balance* (WLB) di perusahaannya (BBC News Indonesia, 2023). *Work-life Balance* (WLB) merupakan sebuah pencapaian yang memuaskan dalam berbagai aspek kehidupan yang menggunakan sumber daya seperti energi, waktu, komitmen, dan tanggung jawab seorang pekerja. Fisher (2009) menyatakan bahwa *Work-life Balance* (WLB) memiliki empat komponen, yakni *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Selain *Work-life Balance* (WLB), *Employee Engagement* juga menjadi salah satu persoalan yang sering dihadapi oleh perusahaan atau sebuah organisasi, untuk mempertahankan dan mengetahui seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal atau tidak. Kahn (1990) mendefinisikan *Engagement* sebagai karyawan yang dapat memanfaatkan peran pekerjaannya, dimana sebuah pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk mengekspresikan diri (Houssein, 2020). Alvi et al., (2014) menyebutkan bahwa *Employee Engagement* menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan di tempat kerjanya (Maulana, 2023). Bekker & Schaufeli (2008) menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen yang ada dalam *Employee Engagement*, yakni: (1) *Vigor* (semangat); (2) *Dedication* (dedikasi); (3) *Absorption* (penyerapan). Hasil penelitian oleh Amiruddin (2020) menunjukkan bahwa keempat komponen dari *Work-life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Cheli Jedang Indonesia Jombang. Sedangkan penelitian oleh Ferdinan (2023) berbanding terbalik karena menyatakan bahwa *Work-life Balance* tidak mempengaruhi *Employee Engagement* karyawan (Ferdinan, 2023). Baumruk dan Gorman (2006) menyebutkan bahwa ketika karyawan sudah engage dengan perusahaannya, maka karyawan tersebut akan tetap tinggal ketika ada peluang untuk bekerja di perusahaan lain (Amiruddin, 2020). Penelitian oleh Mohd, Shah, dan Zailan (2016) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *Engagement* karyawan adalah *Work-life Balance* (WLB).

Pada tahun 2020 hingga saat ini, generasi *millennial* menjadi generasi yang mendominasi dunia kerja, generasi *millennial* diharapkan mampu menjadi tenaga kerja yang produktif dan mampu bersaing dalam menghadapi perubahan yang signifikan seperti era digitalisasi. Generasi X merupakan generasi yang lahir pasca Perang Dunia II yang dimana tahun lahirnya berkisar antara tahun 1961-1981. Generasi X sempat disebut sebagai “*Gen Bust*” karena angka kelahirannya jauh lebih kecil dibandingkan generasi sebelumnya yakni Generasi *Baby Boomers* (generasi yang lahir di antara tahun 1940-1960). Sebagian Generasi X seringkali memiliki keluarga yang berantakan atau kurangnya peran orang tua karena kebanyakan orang tuanya merupakan pecandu kerja untuk mendapatkan otoritas dan kepuasan pribadi. Generasi X cenderung mengharapkan kebebasan dan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Prawitasari, 2018). Generasi Y atau seringkali disebut generasi “*millennia*” merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980-1990an. Generasi ini dianggap generasi terbesar setelah generasi *Baby Boomers* (generasi yang lahir di antara tahun 1940-1960). Generasi Y (*millennial*) cenderung memiliki orang tua yang bersedia membantu mereka, sehingga mereka cenderung mengharapkan adanya pengawasan, konsep yang terstruktur, dan pendampingan yang jelas. Generasi Y (*millennial*) memiliki pola

yang berbeda dengan generasi sebelumnya, karena terlahir di zaman perkembangan 6 teknologi yang memiliki karakter bergerak cepat, kreatif, tidak suka menunda-nunda, dan banyak menuntut menjadikan Generasi Y (*millennial*) lebih tertarik pada pekerjaan yang fleksibel (Nuraeni, 2021). Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2015. Generasi Z akan menjadi kekuatan utama dalam pasar tenaga kerja pada tahun 2030, sekitar sepertiga Angkatan kerja akan diisi oleh Generasi Z. Generasi Z dianggap sebagai generasi '*digital*' karena mereka mampu mengimbangi era *digital* yang ada (Lestari, 2023). Generasi Z cenderung hanya memerlukan lebih sedikit arahan karena mereka memiliki akses terhadap alat-alat digital yang memungkinkan mereka untuk mengerjakan pekerjaan dari rumah (Prawitasari, 2018). Penelitian oleh Latukha, Krikliveetc, dan Podgainyi (2022) menyatakan bahwa Generasi Z berfokus pada pencapaian pertumbuhan karir yang cepat, jika karir yang dijalani saat ini kurang bisa memenuhi apa yang ingin dituju, maka mereka dengan cepat akan mencari 7 peluang baru atau peluang lain yang sesuai dengan apa yang ingin dicapai (Lestari, 2023).

Teori dalam penelitian ini mencakup Spillover Theory oleh Gary L. Evans (1989), Conflict Theory oleh Greenhaus & Beutell (1985), Border & Boundary Theory oleh Nippert (1996), Enrichment Theory oleh Powell & Greenhaus (2006), Facilitation Theory oleh Grzywacz (2002), Compensation Theory oleh Robert A. Karasek (1979), dan Instrumental Theory oleh Evans dan Bartolome (1984). Berdasarkan penelitian oleh Mahardika (2022) komponen Work-life Balance (WLB) yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja Generasi Z yaitu Personal Life Interference with Work (PLIW) sebesar 43,9% dan Work Interference of Personal Life (WIPL) sebesar 36,8% (Mahardika, 2022). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu apakah komponen - komponen yang terdapat dalam *Work-life Balance* (WLB) dapat mempengaruhi tingkat *Employee Engagement* seorang karyawan baik dari Generasi X, Y, dan Z. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena tidak banyak penelitian yang membahas mengenai komponen *Work-life Balance* (WLB) dengan tingkat *Employee Engagement* karyawan dari berbagai generasi.

METODE

Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yakni metode kuantitatif. Neuman (2007) menyatakan bahwa metode kuantitatif merupakan penelitian yang penulisannya menggunakan data dalam bentuk angka dari hasil pengukuran yang tepat dengan analisis daya yang menggunakan statistik, tabel, atau diagram untuk menunjukkan adanya hipotesis serta penggunaan prosedur yang terstandar. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Technique Non-probability Sample* dengan menggunakan pendekatan *Purposive Sampling*. Dalam *Purposive Sampling* responden penelitian akan dipilih berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Neuman, 2014).

Partisipan

Berdasarkan fokus permasalahan dalam penelitian ini, populasi yang digunakan merupakan individu dari Generasi X, Y, dan Z yang sedang bekerja atau sudah pernah bekerja. Kriteria yang dipilih menyesuaikan fokus penelitian, yakni mencari komponen *Work-life Balance* yang paling mempengaruhi Generasi X, Y, dan Z dalam mencapai *Employee Engagement*. Responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak

50 partisipan untuk setiap generasi berdasarkan hasil dari *G*Power* yang menggunakan *effect size* dari penelitian sebelumnya.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan 29 kuesioner berbentuk *self report* sebagai instrumennya sehingga akan diajukan beberapa pertanyaan tertulis yang sama terhadap sampel. Peneliti menggunakan teknik kuesioner tertutup, dimana peneliti akan memberikan pertanyaan - pertanyaan dengan disediakan pilihan jawaban berupa skala. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian, yakni kuesioner mengenai *Work-life Balance* (WLB) dan kuesioner mengenai *Employee Engagement*. Penelitian ini mengambil data menggunakan kuesioner Skala Likert oleh Schaufeli & Bakker (2004). Jawaban setiap item memiliki gradasi seperti: (SS) Sangat Setuju, (ST) Setuju, (RG) Ragu-ragu, (TS) Tidak Setuju, dan (STS) Sangat Tidak Setuju. Peneliti menggunakan *Work-life Balance Scale* (WLBS) untuk mengukur *Work-life Balance* (WLB) yang disusun oleh Fisher, dkk. (2009) yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Gunawan, dkk. (2019). Alat ukur tersebut terdiri dari 17 item yang terdiri dari 5 item WIPL, 6 item PLIW, 3 item WEPL, dan 3 item PLEW. Peneliti menggunakan dimensi serta alat ukur yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004). Alat ukur yang digunakan adalah *Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES-9) untuk mengukur *Employee Engagement* yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana, dkk. (2018).

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi *Jamovi version 2.3.28 for Windows*. Uji analisis dilakukan untuk membuktikan bahwa data dapat dianalisis secara regresi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 253 responden yang terdiri dari 123 orang laki-laki (48,6 %) dan 130 orang perempuan (51,4 %). Selain itu, dapat diketahui juga bahwa rentang usia subjek dalam penelitian ini yakni berusia antara 18-59 Tahun. Analisis deskriptif variabel komponen *Work-life Balance* (WLB) dapat diketahui bahwa, nilai mean variabel WIPL sebesar 16,8, PLIW sebesar 17,4, WEPL sebesar 20,6, dan PLEW sebesar 21,1. Selain itu, diketahui juga bahwa nilai standar deviasi (SD) pada WIPL sebesar 4,00, PLIW sebesar 4,13, WEPL sebesar 3,06, dan pada PLEW sebesar 3,08. Skewness WIPL memiliki nilai -0,092, PLIW -0,176, WEPL -0,664, dan PLEW -1,39, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena tidak lebih dari 1. Sedangkan analisis deskriptif variabel *Employee Engagement* menunjukkan bahwa, nilai mean sebesar 42,9. Selain itu, diketahui juga bahwa nilai standar deviasi (SD) sebesar 7,58. Skewness menunjukkan nilai -0,159, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena tidak lebih dari 1.

Analisis Deskriptif Generasi X

Analisis deskriptif variabel komponen *Work-life Balance* (WLB) Generasi X dapat diketahui bahwa nilai *skewness* WIPL memiliki nilai -0,183, PLIW -0,213, WEPL -0,217, dan PLEW -0,775, dimana hasil

tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena tidak lebih dari 1. Sedangkan analisis deskriptif pada variabel *Employee Engagement* Generasi X menunjukkan bahwa, nilai *skewness* menunjukkan nilai -0,876, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena tidak lebih dari 1.

Analisis Deskriptif Generasi Y

Analisis deskriptif variabel komponen *Work-life Balance* (WLB) Generasi Y (*millennial*) dapat diketahui bahwa nilai *skewness* WIPL 51 memiliki nilai -0,094, PLIW -0,159, WEPL -0,044, dan PLEW -0,136, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena tidak lebih dari 1. Sedangkan analisis deskriptif pada variabel *Employee Engagement* Generasi Y (*millennial*) menunjukkan bahwa, nilai *skewness* menunjukkan nilai -0,126, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena tidak lebih dari 1.

Analisis Deskriptif Generasi Z

Analisis deskriptif variabel komponen *Work-life Balance* (WLB) Generasi Z dapat diketahui bahwa nilai *skewness* WIPL memiliki nilai 0,027, PLIW 0,007, WEPL -0,883, dan PLEW -1,72, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena tidak lebih dari 1. Sedangkan analisis deskriptif pada variabel *Employee Engagement* Generasi Z menunjukkan bahwa, nilai *skewness* menunjukkan nilai 0,300, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena tidak lebih dari 1.

Analisis Korelasi

Untuk menguji kekuatan hubungan antar variabel, Cohen (1988) menggambarkan melalui nilai koefisien korelasi yaitu $r = 0,10 - 0,29$ dikatakan lemah, $r = 0,30 - 0,49$ dikatakan cukup kuat, dan $r = 0,50 - 1$ dikatakan kuat (Pallant, 2010). Apabila signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan terdapat hubungan antar variabel, sebaliknya jika nilai signifikansi melebihi 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan tidak ada hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil tersebut hubungan *Employee Engagement* dengan komponen *Work-life Balance* (WLB) WIPL menunjukkan hasil yang lemah dengan nilai $r = 0,140$. Sedangkan pada PLIW menunjukkan hubungan yang cukup kuat dengan nilai $r = 0,423$. Hal ini juga ditunjukkan oleh kedua dimensi lain yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat dengan nilai r pada dimensi WEPL sebesar $r = 0,378$ dan pada dimensi PLEW sebesar $r = 0,376$. Ketiga dimensi yang menunjukkan hubungan menunjukkan hubungan yang positif terhadap *Employee Engagement*. Jika ditinjau dari hasil analisis uji t, data menunjukkan nilai pada dimensi WIPL dan dimensi WEPL, tidak menunjukkan nilai signifikan karena nilai $p > 0,05$. Nilai koefisien masing - masing dimensi WIPL sebesar -0,295, PLIW sebesar 0,789, WEPL sebesar 0,201 dan PLEW sebesar 0,512. *Stand. Estimate* digunakan untuk melihat dimensi mana yang memberikan pengaruh paling besar diantara keempat dimensi. Pada tabel tersebut, dimensi PLIW memiliki nilai *stand. Estimate* 0,431 yang merupakan nilai paling tinggi diantara dimensi lainnya sehingga dimensi PLIW menunjukkan memiliki pengaruh paling tinggi.

Analisis Korelasi Generasi X

Pada Generasi X, hubungan *Employee Engagement* dengan dimensi WIPL tidak menunjukkan adanya hubungan, sedangkan pada ketiga dimensi lainnya menunjukkan hubungan dengan *Employee Engagement*.

Dimensi PLIW menunjukkan hubungan yang cukup kuat dengan nilai $r = 0,448$. Kedua dimensi lain menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai r pada dimensi WEPL sebesar $r = 0,535$ dan pada dimensi PLEW sebesar $r = 0,572$. Berdasarkan hasil uji t , dimensi PLIW dan PLEW menunjukkan nilai signifikan dengan nilai $p < 0,05$. *Stand. Estimate* digunakan 79 untuk melihat dimensi mana yang memberikan pengaruh paling besar diantara keempat dimensi. Pada tabel tersebut, dimensi PLEW memiliki nilai *stand. Estimate* 0,335 yang merupakan nilai paling tinggi diantara dimensi lainnya sehingga dimensi PLEW menunjukkan memiliki pengaruh paling tinggi.

Analisis Korelasi Generasi Y

Pada Generasi Y, *Employee Engagement* dengan dimensi WIPL juga tidak menunjukkan adanya hubungan, sedangkan pada ketiga dimensi lainnya menunjukkan hubungan dengan *Employee Engagement*. Dimensi PLIW menunjukkan hubungan yang cukup kuat dengan nilai $r = 0,311$. Dimensi WEPL menunjukkan hubungan lemah dengan *Employee Engagement* dengan nilai $r = 0,237$. Sedangkan pada dimensi PLEW menunjukkan hubungan yang cukup kuat dengan nilai $r = 0,338$. Pada generasi Y, nilai WIPL, PLIW, dan PLEW menunjukkan signifikan dengan $p < 0,05$. Nilai WIPL menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap variabel *Employee Engagement*. Pada tabel tersebut, dimensi PLIW memiliki nilai *stand. Estimate* 0,445 yang merupakan nilai paling tinggi diantara dimensi lainnya sehingga dimensi PLIW menunjukkan memiliki pengaruh paling tinggi.

Analisis Korelasi Generasi Z

Pada generasi Z, *Employee Engagement* dengan dimensi WIPL juga tidak menunjukkan adanya hubungan, sedangkan pada ketiga dimensi lainnya menunjukkan hubungan dengan *Employee Engagement*. Dimensi PLIW menunjukkan hubungan yang lemah dengan nilai $r = 0,256$. Dimensi WEPL menunjukkan hubungan kuat dengan nilai $r = 0,310$. Sedangkan pada dimensi PLEW menunjukkan hubungan yang lemah dengan nilai $r = 0,276$. Jika ditinjau dari hasil analisis uji t , data menunjukkan nilai pada dimensi WIPL, WEPL dan dimensi PLEW, tidak menunjukkan nilai signifikan karena nilai $p > 0,05$. Nilai koefisien masing - masing dimensi WIPL sebesar $-0,155$, PLIW sebesar $0,543$, WEPL sebesar $0,475$ dan PLEW sebesar $0,297$. *Stand. Estimate* digunakan untuk melihat dimensi mana yang memberikan pengaruh paling besar diantara keempat dimensi. Pada tabel tersebut, dimensi PLIW memiliki nilai *stand. Estimate* 0,280 yang merupakan nilai paling tinggi diantara dimensi lainnya sehingga dimensi PLIW menunjukkan memiliki pengaruh paling tinggi.

DISKUSI

Sesuai dengan penjelasan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komponen *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement* pada Generasi X, Y, dan Z. Variabel *Work-life Balance* diukur menggunakan *Work-life Balance Scale* (WLBS) milik Fisher, dkk. (2009) yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Gunawan, dkk. (2019). Sedangkan variabel *Employee Engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES-9) milik Schaufeli dan Bakker (2004) yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana, dkk. (2018). Dalam penelitian ini terkumpul sebanyak 253 responden dengan kriteria tertentu, yakni laki-laki/perempuan berusia 18-59 tahun, sedang bekerja/pernah bekerja. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hipotesis penelitian dengan bantuan program *Jamovi*

version 2.3.28 for Windows. Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,0532 dan nilai R² sebesar 0,287 yang artinya keempat dimensi Work-life Balance (WLB) mampu memberikan pengaruh sebesar 28,7% terhadap Employee Engagement. Pada hasil uji t menunjukkan bahwa komponen PLIW memiliki pengaruh paling tinggi dengan *Stand. Estimate* sebesar 0,431, ketika masalah kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, karyawan seringkali kehilangan fokus dan konsentrasi yang membuat kinerjanya menurun. Pada Generasi X komponen PLEW memiliki pengaruh paling tinggi dengan *Stand. Estimate* sebesar 0,335, Generasi X cenderung sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena mereka telah melihat orang tua mereka atau generasi *Baby Boomers* (generasi yang lahir di antara tahun 1940-1960) bekerja keras dengan jam kerja yang panjang dan mungkin mereka mengalami dampak negatif dari kurangnya keseimbangan tersebut. Pada Generasi Y (*millennial*) komponen PLIW memiliki pengaruh paling tinggi dengan *Stand. Estimate* sebesar 0,445, karena berkembangnya teknologi mereka cenderung susah untuk memisahkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka, panggilan telepon atau pesan di ponsel dapat mempengaruhi fokus mereka di tempat kerja. Pada Generasi Z komponen PLIW memiliki pengaruh paling tinggi dengan *Stand. Estimate* sebesar 0,28, Generasi Z tumbuh dengan media sosial yang mendominasi kehidupan mereka, kebiasaan untuk selalu terhubung dengan media sosial atau 86 menanggapi pesan menjadi salah satu penyebab gangguan dari kehidupan pribadi ke dalam pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4 dapat diterima. Oleh sebab itu, dari penelitian ini dapat diperoleh hasil bahwasannya terdapat pengaruh positif antara komponen *Work-life Balance* (WLB) terhadap *Employee Engagement*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Mohd, dkk (2017) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* (WLB) dapat mempengaruhi *Employee Engagement* karyawan terhadap perusahaannya. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prayoga dan Lajira (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik karyawan dalam bekerja tidak lepas dari karakteristik bawaan generasinya. Penelitian ini menunjukkan bahwa Generasi X, Y, Z masing - masing memiliki perbedaan komponen *Work-life Balance* (WLB) yang mempengaruhi mereka dalam mencapai Employee Engagement-nya. Pada Generasi X komponen *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) memiliki pengaruh paling tinggi dengan *Stand. Estimate* sebesar 0,335 yang artinya ketika aspek kehidupan pribadi dapat meningkatkan semangat mereka maka mereka cenderung akan merasa ingin lebih terlibat lagi dengan pekerjaannya. Pada Generasi Y komponen *Personal Life Interference with Work* (PLIW) memiliki pengaruh paling tinggi dengan *Stand. Estimate* sebesar 0,445 yang artinya mereka cenderung susah untuk memisahkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya, telepon atau pesan yang masuk dapat mengganggu fokus mereka saat bekerja. Pada Generasi Z komponen *Personal Life Interference with Work* (PLIW) memiliki pengaruh paling tinggi dengan *Stand. Estimate* sebesar 0,28 tidak jauh 88 berbeda dengan Generasi Y, karena Generasi Z tumbuh dengan social media yang mendominasi kehidupan mereka sehingga mereka cenderung memiliki kebiasaan untuk selalu update atau selalu terhubung dengan media sosial yang mengganggu fokus mereka dalam bekerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komponen Work-life Balance terhadap Employee Engagement pada Generasi X, Y, dan Z”. Terimakasih saya ucapkan kepada Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu, saran, arahan dalam membimbing dan memberikan ilmu kepada penulis. Terimakasih juga saya ucapkan kepada seluruh pihak-pihak responden yang terkait dalam proses penulisan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, N. H. (2020). WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN INTENTION TO STAY KARYAWAN GENERASI X DAN Y PT CHEIL JEDANG INDONESIA JOMBANG. ILMU MANAJEMEN, 62.
- Ferdinan, B. A., Gunardi, L. G., & Reynal, I. (2023). Occupational Stress dan Religiosity: Peran Mediasi Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Millennial dan Generasi Z. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 7(2), 122-131.
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP, 8(2), 88-94.
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. Cross-Cultural Management Journal, 23(1), 27-55.
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, 17(2), 204-217.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019, March). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. In 4th ASEAN 91 Conference on Psychology, Counseling, and Humanities (ACPOCH 2018) (pp. 390-394). Atlantis Press.
- Lestari, D. P., & Perdhana, M. S. (2023). Generation Z Work Motivation in Indonesia. Return Study of Management, Economic and Bussines, 2(04), 409- 422.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. Collabryzk Journal for Scientific Studies, 1(1), 1-16.
- Malasari, E. P. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap work-life balance saat melaksanakan work from home. Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2(1), 212-219.
- Nuraeni, Y., & Nasution, F. A. P. (2021, October). Strategy to Increase Work Productivity Among Millennial Generation. In ISTED 2021: Proceedings of the 1st International Seminar on Teacher Training and Education, ISTED 2021, 17-18 July 2021, Purwokerto, Indonesia (p. 117). European Alliance for Innovation.
- Prawitasari, G. (2018, October). The influence of generations on career choice (Social Cognitive Career Theory Perspective). In 1st ASEAN School Counselor Conference on Innovation and Creativity in Counseling. Ikatan Bimbingan dan Konseling Sekolah.
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking), 8(2), 53-64.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia). Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan, 10(1), 83-98.