

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sekarang ini, dunia bisnis pada berbagai sektor terus berkembang dengan pesat sehingga menimbulkan kompetisi bisnis yang semakin berdinamika dan kompleks. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk mampu menghadapi tantangan dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan yang dimilikinya agar dapat terus bersaing. Dalam menghadapi perkembangan dan tantangan tersebut, peran sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan menjadi hal yang sangat penting dan berpengaruh untuk pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi manusia sangat penting yaitu berperan sebagai pelaku, pengendali, dan pengelola bisnis yang dimana keberhasilan bisnis sangat bergantung pada kelihaihan pengelolanya yaitu manusia (Martoyo et al., 2022). Untuk itu, perusahaan perlu mencermati dan menindaklanjuti aspek-aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi dalam berbagai aspek, dan tercipta hubungan emosional yang positif dengan perusahaan, maka mereka akan membalas hal tersebut dengan menunjukkan keterlibatan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka (Al-Refaei et al., 2023).



Gambar 1.1 Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi

Sumber: Rainer (2023)

Berdasarkan gambar diatas, menampilkan data sensus penduduk yang dikutip oleh Rainer (2023) dimana menampilkan penduduk dari kalangan Gen Z mendominasi populasi hingga 27,94% dari total penduduk di Indonesia dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa. Pada era saat ini dunia kerja mulai diisi dengan karyawan Gen Z yang memasuki kelompok usia produktif. Generasi Z atau biasa disebut dengan Gen Z merupakan generasi yang lahir diantara tahun 1997 hingga 2012 yang menurut data dari Qureos diperkirakan pada tahun 2025 akan mencapai 27% angkatan kerja (Qureos, 2025).

Setiap beberapa tahun, generasi baru bergabung dengan dunia kerja, membawa serta serangkaian kualitas, sifat, dan nilai-nilainya sendiri (Donelan, 2023). Oleh karena itu, untuk memaksimalkan efektivitas organisasi, perusahaan harus beradaptasi mengenai karakteristik karyawan dari kalangan Gen Z. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan generasi ini ditempat kerja, hal itu dikarenakan karakteristik dan preferensi Gen Z berbeda dari generasi sebelumnya (Yang & Dini, 2023). Generasi Z lebih sering berganti pekerjaan ketika mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan mereka (Fauzi et al., 2022), dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya akan membuat pertimbangan untuk meninggalkan tempat kerjanya (Herliani & Priscilla, 2025). Oleh sebab itu, *job satisfaction* serta faktor-faktor yang mempengaruhinya bagi karyawan Gen Z sangat penting untuk diperhatikan. Dengan meningkatnya jumlah karyawan dari generasi Z dalam dunia kerja, perusahaan dari berbagai sektor, perlu menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia agar dapat mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan serta kepuasan kerja karyawan. Salah satu sektor yang menuntut tingkat dedikasi, disiplin, dan fleksibilitas kerja yang tinggi adalah industri transportasi, di mana jadwal kerja yang ketat dan tuntutan operasional yang tinggi dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan (Harsono et al., 2020).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan penyedia jasa layanan transportasi kereta api yang ada di Indonesia. Pada

penelitian ini, peneliti memilih PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta dijadikan unit analisis dalam penelitian ini. Peneliti memilih perusahaan ini karena industri transportasi khususnya perkeretaapian sering menghadapi tantangan kerja dengan jadwal yang ketat dan tanggung jawab yang tinggi. Selain itu, Daerah operasi 1 Jakarta dipilih karena termasuk salah satu wilayah operasional terbesar PT KAI yang memiliki beragam karyawan dari berbagai generasi, termasuk Gen Z. PT KAI juga secara berkala melakukan perekrutan pegawai baru serta pergantian pegawai, guna mendukung kelangsungan aktivitas dan pengembangan organisasi (PPID KAI, 2024). Hal ini berarti seiring dengan perkembangannya, PT KAI akan diisi oleh karyawan-karyawan dari kalangan Gen Z yang saat ini mulai memasuki usia produktif.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT KAI Daop 1 Berdasarkan Generasi

Generasi	Jumlah	Presentase
Gen X	1.242	41%
Gen Y	1.456	48%
Gen Z	340	11%

Sumber: Hasil Observasi Peneliti (2025)

Meskipun secara kuantitas Generasi Z saat ini belum menjadi kelompok mayoritas dalam lingkungan kerja di PT KAI Daop 1 Jakarta, keberadaan mereka mulai menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap dinamika organisasi. Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan dapat menyesuaikan strategi pengelolaan SDM secara lebih adaptif dan kontekstual dengan kebutuhan generasi berikutnya, karena Gen Z memiliki ciri khas tersendiri. Seiring dengan meningkatnya jumlah karyawan dari generasi Z di PT KAI, perusahaan perlu menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia agar dapat memenuhi ekspektasi mereka. Gen Z dikenal memiliki preferensi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), lingkungan kerja yang fleksibel, serta keterlibatan yang bermakna dalam pekerjaan (Drewery et al., 2023). Jika harapan ini tidak terpenuhi, tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) dapat menurun, yang berpotensi meningkatkan turnover. Oleh karena itu, penting bagi PT KAI untuk

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan karyawan generasi ini. Penelitian mengenai yang berfokus pada karyawan Gen Z bersifat preventif dan strategis dalam membantu organisasi, termasuk PT Kereta Api Indonesia (Persero), untuk membentuk budaya kerja yang selaras dengan nilai dan preferensi generasi baru tersebut. Salah satu faktor utama yang berperan dalam hal tersebut adalah tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang dapat memengaruhi loyalitas dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang (Dewi et al., 2022).

Job satisfaction merupakan salah satu indikator penting dan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. *Job satisfaction* diartikan sebagai sejauh mana pekerja bersikap positif, negatif, atau afektif terhadap pekerjaannya (Wang et al., 2020). Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan cenderung lebih produktif, memiliki motivasi tinggi, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan yang dirasakan karyawan akan tercermin melalui berbagai bentuk sikap negatif terhadap pekerjaan yang dijalannya (Susilo, 2024). Hal tersebut secara langsung dapat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan dimana ketidakpuasan karyawan akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Job satisfaction menjadi salah satu masalah yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan layanan transportasi kereta api di Indonesia. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan merupakan prioritas utama perusahaan sebagai penyedia layanan transportasi publik. Oleh sebab itu, kepuasan karyawan di PT Kereta Api Indonesia merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (PPID KAI, 2024). Namun sayangnya, tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) khususnya pada Daerah Operasi 1 Jakarta masih belum maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan pada observasi awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan *team leader* sistem informasi pekerja PT Kereta Api

Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta pada November 2024, diperoleh informasi bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada wilayah Daerah Operasi 1 Jakarta masih dibawah rata-rata yaitu sebesar 4,21 dari skala 5 jika dibandingkan dengan rata-rata indeks kepuasan kerja secara keseluruhan yaitu sebesar 4,25 dari skala 5 di PT Kereta Api Indonesia (Persero) dan beberapa wilayah kerja lainnya yang memiliki tingkat kepuasan kerja diatas rata-rata (KAI, 2024). Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih komprehensif untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi potensi masalah sebelum berdampak lebih besar pada produktivitas dan prioritas utama perusahaan. *Job satisfaction* merupakan gambaran dari perasaan karyawan yang muncul karena faktor-faktor yang berhubungan diantara pekerjaan yang dilakukan dengan kebutuhan materi dan psikologis (Wijayati et al., 2020).

Sebagai upaya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* pada karyawan Gen Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta, dilakukan pra survey untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor yang paling relevan menurut karyawan. Beberapa faktor yang dinilai dapat mempengaruhi *job satisfaction* diantaranya *work life balance*, *employee engagement*, *transformational leadership*, *communication*, dan *organizational culture*. Pemilihan lima faktor dalam pra survey ini didasarkan pada beberapa temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan keterkaitan signifikan antara faktor-faktor tersebut dan *job satisfaction*. Beberapa hasil studi yang memberikan dukungan empiris terhadap relevansi kelima faktor tersebut diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Agarwal dan Bhakuni (2024) menghasilkan bahwa *work life balance* secara signifikan meningkatkan *job satisfaction*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Sitio (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Faktor *transformational leadership* didukung oleh penelitian Hui dan Long (2024) yang menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan ini terhadap kepuasan kerja dalam konteks

professional. Studi tentang *internal communication* pada Gen Z di Vietnam yang dilakukan oleh Ly-Le dan Le (2024) mengungkap bahwa komunikasi internal yang efektif secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan Gen Z. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020), jika *organizational culture* yang diimplementasikan oleh suatu organisasi itu tinggi, maka tingkat *job satisfaction* karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan pada hasil dari penelitian terdahulu yang memberikan dukungan empiris bagi peneliti untuk memilih lima faktor utama yang mempengaruhi *job satisfaction*, peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner berbentuk *google form* kepada 30 karyawan Gen Z di perusahaan tersebut untuk melihat faktor apa yang menurut mereka paling berpengaruh di tempat kerja dan mendapatkan hasil bahwa 19 orang (63%) memilih *work life balance* adalah faktor yang paling mempengaruhi masalah *job satisfaction* pada tempat mereka bekerja saat ini, 16 orang (53%) memilih bahwa *employee engagement* adalah faktor yang paling mempengaruhi masalah *job satisfaction* pada tempat mereka bekerja saat ini, 9 orang (30%) memilih bahwa *communication* adalah faktor yang paling mempengaruhi masalah *job satisfaction* pada tempat mereka bekerja saat ini, 7 orang (23%) memilih bahwa *transformational leadership* adalah faktor yang paling mempengaruhi masalah *job satisfaction* pada tempat mereka bekerja saat ini, dan 7 orang (23%) memilih bahwa *organizational culture* adalah faktor yang paling mempengaruhi masalah *job satisfaction* pada tempat mereka bekerja saat ini. Hasil tersebut dapat dilihat pada diagram dibawah ini.



Gambar 1.2 Hasil pra survey faktor utama yang mempengaruhi job satisfaction

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan *Google Forms* (2025)

Dapat dilihat pada diagram diatas, menunjukkan bahwa *work life balance* (63%) dan *employee engagement* (53%) merupakan faktor utama yang paling mempengaruhi *job satisfaction* pada karyawan Gen Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, kedua faktor tersebut menjadi masalah yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan Gen Z di perusahaan yang akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Work life balance merupakan salah satu faktor yang perlu dibangun karena dapat mempengaruhi *job satisfaction*. *Work life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan dari setiap individu (Kasbuntoro et al., 2020). *Work life balance* merupakan kesesuaian antara kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja (Nurjanah & Indawati, 2021). Apabila perusahaan mempertimbangkan faktor *work life balance* bagi karyawan, hal tersebut dapat meminimalkan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan terutama bagi karyawan Gen Z (Waworuntu et al., 2022). Berdasarkan survey yang dilakukan oleh salah satu aplikasi survey daring Jakpat didapatkan hampir seluruh responden dari kalangan Gen Z atau sebesar 92% menganggap bahwa *work life balance* menjadi suatu hal yang sangat penting (Stevany, 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya juga meneliti mengenai bagaimana *job satisfaction* dipengaruhi oleh *work life balance* seperti penelitian yang dilakukan oleh Susanto et al., (2022) dimana hasil penelitian menyiratkan bahwa dengan *work life balance* yang lebih tinggi, maka *job satisfaction* juga akan semakin meningkat. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Khoiro dan Frianto (2024) yang menghasilkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Jam kerja yang fleksibel, pemberian otonomi, dan kebijakan perusahaan yang mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi (French et al., 2020). Namun, peneliti juga menemukan adanya

ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan *work life balance* dan *job satisfaction*, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Endeka (2020) yang menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work life balance* tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, diperlukan studi lebih lanjut mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan terutama di perusahaan penyedia layanan transportasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *team leader* sistem informasi pekerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta pada November 2024, juga diperoleh informasi bahwa perusahaan telah melakukan *focus group discussion* dengan karyawan pada Desember 2023 dan diperoleh isu-isu terkait kepuasan kerja yang salah satunya terdapat pada dimensi keseimbangan kerja yang termasuk kedalam kategori “tidak puas”. Hal ini menjadi masalah yang perlu diteliti lebih lanjut mengenai *work life balance* karyawan ditempat kerja karena berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti, bagi karyawan terutama dalam hal ini karyawan Gen Z sebagian besar (63%) menganggap bahwa *work life balance* merupakan faktor penting yang mempengaruhi *job satisfaction*.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* yaitu *employee engagement*. Ketika karyawan merasa terlibat secara aktif, mereka cenderung memiliki rasa kendali dan kepuasan dalam menjalankan tugas mereka serta merasa kontribusi mereka dihargai, yang secara langsung berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja mereka (S. Arifin, 2024). *Employee engagement* tidak hanya dilihat sebagai sikap positif individu terhadap pekerjaannya, melainkan juga tingkat gairah, antusiasme, dan kemauan mereka untuk bekerja melebihi harapan dari pemberi kerja (Adisa et al., 2023). Karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi umumnya memperlihatkan rasa tanggung jawab yang kuat, ketekunan dalam menghadapi berbagai tantangan, keyakinan diri dalam melaksanakan tugas, serta semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Simanjuntak & Sitio, 2021). Hal ini menunjukkan adanya sikap-sikap positif yang ditunjukkan apabila karyawan memiliki keterikatan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Potensi

keunggulan kompetitif dapat dihasilkan oleh perusahaan apabila memiliki karyawan yang sangat terlibat (Saks, 2022).

Employee engagement berkaitan dengan kepuasan kerja karena apabila seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memberikan kontribusi maksimal atau terlibat bagi keberhasilan perusahaan, maka ia akan merasa puas terhadap hasil dan output yang diperolehnya (Fidyah & Setiawati, 2020). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Suhery et al., (2020) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat *employee engagement* karyawan, maka *job satisfaction* juga akan semakin meningkat (Fidyah & Setiawati, 2020). Namun, peneliti menemukan gap penelitian dimana terdapat inkonsistensi temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Atthohiri dan Wijayati (2021) serta Nguyen dan Ha (2023) yang menghasilkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

Berdasarkan laporan data PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta yang didapatkan dari hasil observasi peneliti melalui wawancara dengan *team leader* sistem informasi pekerja pada November 2024, terdapat penurunan indeks keterikatan pekerja pada 2023 jika dibandingkan dengan indeks keterikatan pekerja pada 2022 yaitu sebesar 2,6% dari sebelumnya sebesar 4,30 dari skala 5 menjadi 4,21 dari skala 5 (KAI, 2024). Hal ini mengindikasikan adanya berkurangnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada berbagai aspek penting di perusahaan, seperti kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jika keterikatan karyawan menurun, maka dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat stres dan kelelahan kerja, serta berkurangnya inisiatif dan inovasi dalam lingkungan kerja (Duran & Sanchez, 2021). Adanya permasalahan terkait penurunan indeks tersebut diperlukan penelitian untuk mengetahui apakah tingkat *employee engagement* berpengaruh terhadap rendahnya tingkat *job satisfaction* yang ada di perusahaan, karena berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti, bagi karyawan terutama dalam hal ini

karyawan Gen Z sebagian besar (53%) menganggap bahwa *employee engagement* merupakan faktor penting yang mempengaruhi *job satisfaction*.

Dalam meningkatkan *employee engagement* pada suatu perusahaan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor *work life balance*. Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement*. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Khoiro & Frianto, 2024). *Work life balance* sangat penting dalam mencapai stabilitas psikologis, emosional, dan dapat meningkatkan *employee engagement* (Wijayanto et al., 2022). Ketika karyawan mampu meningkatkan kemampuannya dalam menyeimbangkan peran dalam kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*), maka *employee work engagement* juga akan meningkat (Tarigan et al., 2021). Tetapi dalam hal ini terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement*. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap tingkat *employee engagement* seperti penelitian yang dilakukan oleh Saptono et al., (2020), Septiani dan Frianto (2023), serta Ahdianita dan Setyaningrum (2024). Oleh karena itu, diperlukan adanya studi yang memperkuat mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan khususnya di perusahaan penyedia layanan transportasi.

Meskipun hubungan antara *work life balance*, *employee engagement*, dan *job satisfaction* telah banyak diteliti, sebagian besar studi masih berfokus pada populasi umum dan belum memfokuskan karakteristik unik generasi Z secara khusus. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian yang perlu diisi, yaitu eksplorasi hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks Gen Z di sektor BUMN, khususnya PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Berdasarkan dengan uraian latar belakang masalah dan celah empiris diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Engagement* pada Karyawan Gen Z: Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta”**

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah pada penelitian ini, tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta
2. Menguji pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta
3. Menguji pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap *job satisfaction* pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta
4. Menguji pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian terkait pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *employee engagement* diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan praktis antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam perkembangan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia terutama untuk memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *employee engagement* pada karyawan Gen Z serta menjadi bahan referensi dan literatur ilmiah bagi peneliti lain dan para akademisi yang tertarik dengan kajian tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bentuk pengimplementasian hasil studi yang dilakukan selama masa perkuliahan kedalam kehidupan nyata pada dunia bisnis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dilakukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir mata kuliah skripsi sebagai bagian dari proses memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNJ.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *work life balance*, *employee engagement*, dan *job satisfaction* serta keterkaitan antar variabel.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperoleh informasi untuk mengembangkan strategi perusahaan kedepannya dalam meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia terutama dalam membuat strategi baru untuk menghadapi fenomena mulai masuknya karyawan Gen Z kedalam dunia kerja.