
Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Crafting* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Rsia Aisyah Qurratu'ain

Muhammad Haddad Haikal Ahmad ^{1*}, Aprilia Puspasari ²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jalan KH. Ahmad No.8, Cibuntu, Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17530

Email Korespondensi: mhaddadhaikal0421@gmail.com

ABSTRAK

Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan kondisi positif yang mencerminkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam lingkungan rumah sakit, keterikatan kerja penting untuk mendukung kinerja dan kualitas pelayanan. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan kemampuan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*), serta upaya menyesuaikan tugas dan lingkungan kerja sesuai kemampuan maupun kebutuhan (*job crafting*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *job crafting* terhadap *work engagement* pada karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *sampling jenuh* terhadap 100 responden yang merupakan karyawan rumah sakit. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* ($t_{hitung} = 4,814$; signifikansi $0,000 < 0,05$). *Job crafting* juga berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung} = 5,376$; signifikansi $0,000 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* ($F_{hitung} = 72,686$; signifikansi $0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan penyesuaian pekerjaan dalam mendukung keterikatan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Work Life Balance; Job Crafting; Work Engagement.*

ABSTRACT

The Influence of Work-Life Balance and Job Crafting on Work Engagement among Employees of RSIA Aisyah Qurratu'ain. Work engagement is a positive psychological state characterized by employees' vigor, dedication, and involvement in their work. In a hospital setting, work engagement is important for supporting employee performance and service quality. This condition may be associated with employees' ability to balance work and personal life (work-life balance) and their efforts to adjust work tasks and the work environment according to their abilities and needs (job crafting). This study aims to analyze the influence of work-life balance and job crafting on work engagement among employees of RSIA Aisyah Qurratu'ain. A quantitative approach was employed using a saturated sampling technique involving 100 hospital employees. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed with IBM SPSS Statistics version 25. The partial test results indicate that work-life balance has a positive and significant influence on work engagement ($t\text{-value} = 4.814$; $p < 0,000$). Job crafting also has a positive and significant influence ($t\text{-value} = 5.376$; $p < 0,000$). Simultaneously, both variables have a positive and significant influence on work engagement ($F\text{-value} = 72.686$; $p < 0,000$). These findings highlight the importance of maintaining work-life balance and enabling job crafting to support employee work engagement.

Keywords: *Work Life Balance; Job Crafting; Work Engagement.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk rumah sakit. Karyawan memiliki peran besar dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Oleh karena itu, karyawan perlu memiliki *work engagement*, yaitu keterikatan kerja yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Tingkat *work engagement* yang baik dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara optimal dan mendukung kualitas pelayanan rumah sakit.

RSIA Aisyah Qurratu'ain merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, seperti sistem kerja bergilir, jadwal kerja yang padat, dan kebutuhan untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Kondisi tersebut dapat menjadi tantangan bagi karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mempertahankan semangat kerja.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *work engagement* adalah *work life balance*, yaitu kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Selain itu, *job crafting* juga dapat berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja melalui upaya karyawan menyesuaikan cara kerja dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal terhadap empat perawat di unit rawat inap, ditemukan adanya kendala dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sistem kerja bergilir dan jarak perjalanan menuju tempat kerja menjadi beberapa faktor yang membatasi waktu istirahat maupun kegiatan bersama keluarga. Selain itu, sebagian karyawan masih cenderung menjalankan tugas sesuai uraian pekerjaan tanpa banyak melakukan penyesuaian secara mandiri. Kondisi ini menjadi dasar untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh *work-life balance* dan *job crafting* terhadap *work engagement* karyawan.

Penelitian terdahulu oleh (Pangestu et al., 2024) menunjukkan bahwa *work life balance* dan *job crafting* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. (Wulandari, 2023) juga menemukan pengaruh signifikan *work life balance* terhadap *work engagement*, sedangkan (Saputri, 2023) menemukan hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dan *work engagement*. Meskipun demikian, penelitian pada RSIA Aisyah Qurratu'ain tetap diperlukan untuk mengetahui apakah hasil serupa ditemukan pada karyawan rumah sakit ibu dan anak dengan kondisi kerja yang berbeda.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *job crafting* terhadap *work engagement*, baik secara parsial maupun simultan, pada karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini menguraikan berbagai teori dan konsep yang relevan dengan topik yang dikaji. Pembahasan ini memuat landasan teori yang mendukung variabel-variabel utama dalam penelitian. Variabel independen yang digunakan terdiri atas Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Crafting*, sedangkan variabel dependennya adalah *Work Engagement*.

Work Life Balance adalah kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting agar karyawan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi dan keluarga. Dalam penelitian ini, *work life balance* merupakan variabel independen (X1) yang diukur berdasarkan kemampuan karyawan mengelola waktu, keterlibatan, dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Menurut (Cut et al., 2021) *Work Life Balance* mempunyai 3 (tiga) indikator, yaitu : a) *Time Balance* (Keseimbangan waktu); b) *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan); c) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan).

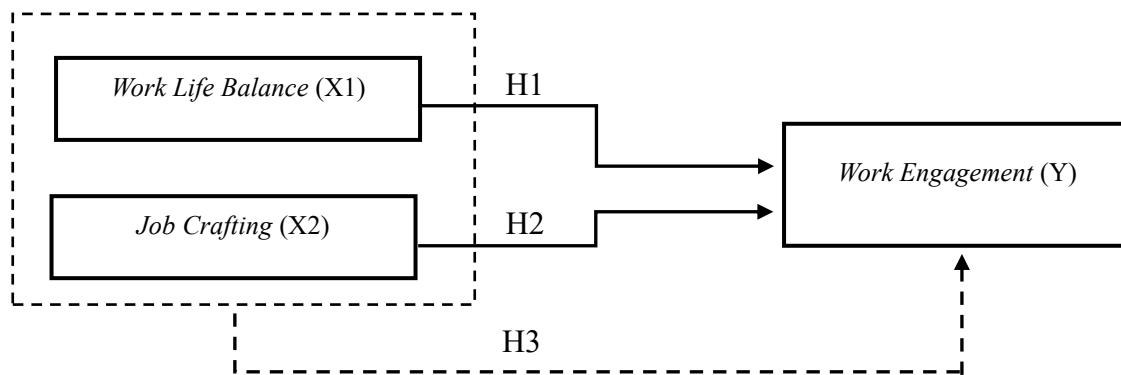
Job Crafting merupakan upaya karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan secara aktif agar sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Penyesuaian dapat dilakukan melalui pengembangan keterampilan, pencarian dukungan rekan kerja, serta penyesuaian tuntutan pekerjaan. Tims, Bakker, dan Derks (2012) menjelaskan bahwa *job crafting* berkaitan dengan upaya karyawan mengubah tuntutan dan sumber daya pekerjaan untuk mencapai tujuan kerja. Dalam penelitian ini, *job crafting* merupakan variabel independen (X2). Menurut (Kibtianingsih & Hadi, 2025) *Job Crafting* mempunyai 3 (tiga) indikator, yaitu : a) *Task Crafting* (Kerajinan tugas); b) *Relational Crafting* (Kerajinan relasional); c) *Cognitive Crafting* (Kerajinan kognitif).

Work Engagement adalah kondisi positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Karyawan dengan keterikatan kerja yang baik cenderung menunjukkan energi, antusiasme, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Dalam penelitian ini, *work engagement* merupakan variabel dependen (Y) yang diperkirakan dipengaruhi oleh *work life balance* dan *job crafting*. Menurut (Wijaya et al., 2021) *Work Engagement* mempunyai 3 (tiga) indikator, yaitu : a) *Vigor* (Semangat/Energi); b) *Dedication* (Dedikasi); c) *Absorption* (Penyerapan/Fokus).

Penelitian (Pangestu et al., 2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Job Crafting* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Sementara itu, penelitian Octorini, (Cut et al., 2021) menemukan

bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*, sedangkan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan. Penelitian (Kibtianingsih & Hadi, 2025) menunjukkan bahwa *Work Engagement* memediasi hubungan antara *Job Crafting* dan *Job Satisfaction*. Selanjutnya, penelitian (Indriyani, 2022) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Crafting*, tetapi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Work Engagement*. Adapun penelitian (Nuriana Salsabilla & Anugerah Izzati, 2022) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dan *Work Engagement* pada guru di Yayasan X.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, hasil mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* masih menunjukkan perbedaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada karyawan RSIA Aisyah Quratu'ain, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut dalam lingkungan kerja rumah sakit.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

X1 : Variabel independent (*Work Life Balance*)

X2 : Variabel independent (*Job Crafting*)

Y : Variabel dependent (*Work Engagement*)

—→ : Pengaruh secara parsial (Uji t)

----→ : Pengaruh secara simultan (Uji F)

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam kajian ini ialah:

Hipotesis 1

H0 : *Work Life Balance* tidak berpengaruh pada *Work Engagement* pada Karyawan RSIA Aisyah Quratu'ain

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Karyawan RSIA Aisyah Quratu'ain.

Hipotesis 2

H0 : *Job Crafting* tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Karyawan RSIA Aisyah Quratu'ain

H2 : *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Karyawan RSIA Aisyah Quratu'ain

Hipotesis 3

H0 : *Work Life Balance* dan *Job Crafting* secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Karyawan RSIA Aisyah Quratu'ain

H3 : *Work Life Balance* dan *Job Crafting* secara simultan berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Karyawan RSIA Aisyah Quratu'ain

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik non probability sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel karena tidak ada tambahan informasi yang signifikan jika jumlahnya diperbesar (Sugiyono, 2019). Dan menggunakan Teknik pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi Pustaka dengan skala likert. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Aisyah Quratu'ain sebanyak 100 karyawan dan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Berdasarkan tujuan penelitian, Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan	<i>Work Life Balance</i> (X1)	<i>Job Crafting</i> (X2)	<i>Work Engagement</i> (Y)	R Tabel	Keterangan
1	0,750	0,630	0,823	0,1966	Valid
2	0,813	0,706	0,780		
3	0,760	0,731	0,562		
4	0,619	0,639	0,581		
5	0,813	0,781	0,700		
6	0,790	0,757	0,650		
7	0,774	0,733	0,801		
8	0,773	0,634	0,790		
9	0,784	0,670	0,524		
10	0,811	0,728	0,571		
11	0,618	0,684	0,555		
12	0,727	0,640	0,748		

Sumber: (Data diolah SPSS 25, 2026)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel pada taraf signifikansi 95% dengan derajat bebas (df) = $n - 2 = 98$, sehingga diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,1966. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih ebsar dari *r* tabel (0,1966). Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X1), *Job Crafting* (X2), dan *Work Engagement* (Y) dinyatakan valid karena digunakan sebagai instrument penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,930	0,60	Reliabel
<i>Job Crafting</i> (X2)	0,900		
<i>Work Engagement</i> (Y)	0,884		

Sumber: (Data diolah SPSS 25, 2026)

Uji Reliabilitas dilakukan dengan untuk mengetahui sejauh mana instrument penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metoode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian, yaitu *Work Life Balance* (X1), *Job Crafting* (X2), dan *Work Engagement* (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrument penelitian serta dapat dilanjutkan pada tahap analisis data berikutnya.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

N	Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	Keterangan
100	0,200	Normal

Sumber: (Data diolah SPSS 25, 2026)

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data penelitian terlebih dahulu diuji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan kriteria data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga data residual dinyatakan berdisriusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

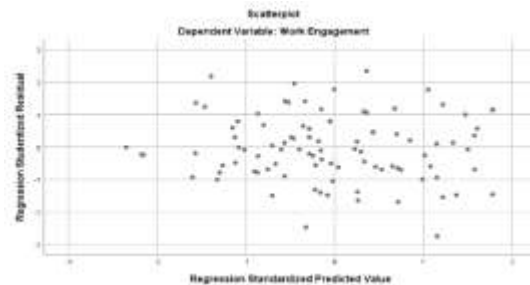
Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,587	1,703	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Job Crafting</i>	0,587	1,703	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: (Data diolah SPSS 25, 2026)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independent dalam model regresi, dilakukan uji multikolinearitas dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Job Crafting* (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,587 dan VIF sebesar 1,703. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026)

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui Sebaran residual pada grafik scatterplot tidak memperlihatkan pola yang sistematis, melainkan menyebar acak mengelilingi garis nol. Keadaan ini menandakan jika varians residual tetap stabil sehingga tidak mengindikasikan adanya perubahan varians pada nilai prediksi. Oleh sebab itu, model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas serta memenuhi salah satu syarat untuk dipergunakan pada tahap pengujian hipotesis.

4.2.4 Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Unstandardized B	Sig.
Konstanta	6,692	0,064
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,332	0,000
<i>Job Crafting</i> (X2)	0,484	0,000

Sumber: (Data diolah SPSS 25, 2026)

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan *Job Crafting* (X2) terhadap *Work Engagement* (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan:

$$Y = 6,692 + 0,332 X1 + 0,484 X2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sejumlah 6,692 memperlihatkan jika *Work Engagement* tetap bernilai 6,692 ketika *Work Life Balance* (X1) serta *Job Crafting* (X2) bernilai 0.
2. Koefisien regresi *Work Life Balance* (X1) sejumlah 0,332 memperlihatkan hubungan positif, sehingga setiap kenaikan 1 satuan atau 1% pada *Work Life Balance* akan meningkatkan *Work Engagement* sejumlah 0,332.

3. Koefisien regresi *Job Crafting* (X2) sejumlah 0,484 juga bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan atau 1% pada *Job Crafting* akan meningkatkan *Work Engagement* sejumlah 0,484.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji t (Parsial)

Tabel 6 Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	4,814	1,984	0,000	Signifikan
<i>Job Crafting</i> (X2)	5,376		0,000	Signifikan

Sumber : (Data diolah SPSS 25, 2026)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan tingkat signifikansi 5% dengan uji dua arah, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,984. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,814 > 1,984 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* (Y), sehingga H1 diterima. *Job Crafting* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,376 > 1,984 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*, sehingga H2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan *Job Crafting* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keputusan *Work Engagement* pada Karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain.

4.3.2 Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regresi	72,686	3,09	0,000	Signifikan

Sumber : (Data diolah SPSS 25, 2026)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 72,686 > F tabel sebesar 3,09, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan *Job Crafting* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* (Y), sehingga H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan *Job Crafting* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada Karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Work Engagement* (Y)

Pengujian pada hipotesis pertama memperlihatkan jika *Work Life Balance* berperan dalam meningkatkan *Work Engagement* karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain. Hasil uji parsial memperoleh thitung sejumlah 4,814, lebih tinggi daripada t tabel 1,984, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Dilansir dari kriteria pengujian tersebut, H0₁ ditolak serta Ha₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan jika *Work Life Balance* memberi pengaruh positif serta signifikan pada *Work Engagement*. Hubungan positif tersebut juga tercermin dari nilai koefisien regresi sejumlah 0,332. Nilai ini mengindikasikan jika peningkatan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan serta kehidupan pribadi akan diikuti oleh meningkatnya tingkat *Work Engagement* karyawan. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut semakin rendah, maka keterikatan karyawan pada pekerjaannya juga cenderung ikut menurun.

4.4.2 Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* (Y)

Pengujian parsial membuktikan jika *Job Crafting* mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada *Work Engagement* karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain. Hal ini terlihat dari thitung sejumlah 5,376 yang melebihi ttabel 1,984, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0₂ ditolak serta Ha₂ diterima. Selain itu, koefisien regresi sejumlah 0,484 memperlihatkan jika hubungan antara *Job Crafting* serta *Work Engagement*

bersifat positif. Hal ini mengindikasikan jika semakin baik kemampuan karyawan dalam menyesuaikan serta mengembangkan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan, minat, serta kompetensi yang dimiliki, maka tingkat *Work Engagement* akan semakin meningkat.

4.4.3 Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan *Job Crafting* (X2) terhadap *Work Engagement* (Y)

Penerimaan hipotesis ketiga ditunjukkan melalui hasil uji F yang memperoleh F hitung sejumlah 72,686 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian karena F hitung lebih besar daripada F tabel (3,09) serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak serta H_a diterima, yang berarti *Work Life Balance* serta *Job Crafting* secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan pada *Work Engagement* karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain.

Dari sisi kemampuan penjelasan model, nilai R Square sejumlah 0,600 memperlihatkan jika kontribusi variabel *Work Life Balance* serta *Job Crafting* dalam menjelaskan *Work Engagement* mencapai 60%. Sementara itu, 40% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar kajian ini. Hasil ini menegaskan jika kedua variabel tersebut mempunyai peran yang cukup dominan dalam membentuk tingkat *Work Engagement* karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis data serta pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh *Work Life Balance* serta *Job Crafting* pada *Work Engagement* pada karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* (H1). Dari hasil uji t, diperoleh jika nilai t hitung sejumlah 4,814 lebih besar dibandingkan t tabel 1,984, serta nilai signifikansi sejumlah 0,000 yang berada di bawah 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan jika *Work Life Balance* berpengaruh positif serta signifikan pada *Work Engagement* pada karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti jika semakin seimbang kondisi antara pekerjaan serta kehidupan pribadi karyawan, maka tingkat keterikatan mereka pada pekerjaan juga akan semakin meningkat.

Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* (H2). Hasil uji parsial (uji t) memperlihatkan jika nilai t hitung sejumlah 5,376 lebih tinggi dibandingkan t tabel 1,984, dengan signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan jika *Job Crafting* berpengaruh positif serta signifikan pada *Work Engagement* pada karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Artinya, semakin optimal kemampuan karyawan dalam menyesuaikan, mengembangkan, serta mengelola pekerjaannya sesuai dengan kemampuan serta sumber daya yang dimiliki, maka tingkat keterikatan mereka pada pekerjaan akan semakin meningkat.

Pengaruh *Work Life Balance* serta *Job Crafting* secara Simultan (H3). Pengujian secara simultan memperlihatkan jika *Work Life Balance* serta *Job Crafting* berpengaruh positif serta signifikan pada *Work Engagement* karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sejumlah 72,686 yang lebih tinggi daripada F tabel 3,09, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$) sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,600 mengindikasikan jika 60,0% variasi *Work Engagement* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 40,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, serta variabel lain di luar penelitian. Temuan ini memperlihatkan jika peningkatan *Work Life Balance* dan *Job Crafting* secara bersamaan akan diikuti dengan meningkatnya *Work Engagement* karyawan. Oleh sebab itu, pihak RSIA Aisyah Qurratu'ain disarankan untuk terus menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta mendorong penerapan *Job Crafting* agar keterikatan kerja semakin optimal dan berdampak pada peningkatan kualitas layanan rumah sakit.

5.2 Saran

Sebagai tindak lanjut dari temuan dan kesimpulan penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak Rumah Sakit, karyawan, serta peneliti selanjutnya. Saran tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kajian akademik maupun implementasi praktis di masa yang akan datang:

Bagi Pihak RSIA Aisyah Qurratu'ain. Manajemen RSIA Aisyah Qurratu'ain disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan *Work Life Balance* karyawan melalui pengaturan beban serta jadwal kerja yang lebih proporsional, penyediaan waktu istirahat yang memadai, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, pihak rumah sakit juga perlu memberi kesempatan kepada karyawan untuk menerapkan *Job Crafting*, misalnya dengan melibatkan mereka dalam penyampaian gagasan, mendorong inovasi

dalam pelaksanaan pekerjaan, serta memfasilitasi berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan *Work Engagement* sehingga mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien dapat terus ditingkatkan.

Bagi Karyawan RSIA Aisyah Quratu'ain. Karyawan diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar kesehatan fisik maupun mental tetap terpelihara. Di samping itu, karyawan juga diharapkan lebih aktif dalam menerapkan *Job Crafting* dengan melakukan penyesuaian pada cara kerja, memperkuat kolaborasi dengan rekan kerja, serta terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian, karyawan diharapkan mempunyai tingkat semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang lebih baik dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya.

Bagi Peneliti Selanjutnya. Kajian selanjutnya diharapkan tidak hanya berfokus pada variabel yang dipergunakan dalam kajian ini, tetapi juga dapat mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Work Engagement*, seperti kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, serta *burnout*. Di samping itu, penelitian berikutnya juga dapat dikembangkan dengan menggunakan objek yang berbeda, melibatkan responden yang lebih banyak, atau menerapkan pendekatan penelitian yang lain. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian menjadi lebih luas, mendalam, dan dapat memperkaya referensi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Work Engagement*.

REFERENSI

- Anggy Giri Prawiyogi, T. L. (2021). Penggunaan media Big Book untuk menumbuhkan minat baca siswa di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452.
- Cut, A., Octorini, N., Trirahayu, D., Nisa, C., Fakultas, M., Dan, E., Universitas, B., & Jakarta, P. (2021). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB CRAFTING TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. *JIMP*, 1(1), 40–55.
- DEVRI, N. I., LISA, W., & AYU, T. U. (2024). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan Divisi Marketing Falcon Pictures. *JURNAL Riset PSIKOLOGI Upepudumenu: Universitas Islam Bandung (Unisba)*, 63–70.
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. www.penerbitbukumurah.com
- I Gusti Putu Sandhy Pradana, & Ida Bagus Ketut Surya. (2025). Peran Mediasi Work Engagement Pada Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Dewi Agung Management. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(3), 96–115. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i3.7929>
- Indriyani, R. (2022). *HASIL WORK ENGAGEMENT DARI WORK LIFE BALANCE KARYAWAN PERAN MEDIASI JOB CRAFTING*. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4265>
- Jurnal, L., & Kholidi Hadi, H. (2025). *Volume 13 Nomor 2 Halaman 282-296 Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Pengaruh job crafting terhadap job satisfaction melalui work engagement sebagai variabel intervening*. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n2.p282-296>
- Kibtianingsih, & Hadi, H. K. (2025). Pengaruh job crafting terhadap job satisfaction melalui work engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 282–296. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n2.p282-296>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16.
- Najiha, A., Fathan, M. A., Alavi, A., Chaikal, F., & Basompe, G. C. (2025). Analisis regresi linear berganda pada pengaruh pemahaman etika profesional dan penguasaan konsep keahlian terhadap kesiapan dunia kerja. *J. Penelit. Inov*, 5(3), 2365–2376.
- Nuriana Salsabilla, S., & Anugerah Izzati, U. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Work Engagement Pada Guru di Yayasan X Relationship Between Work Life Balance and Work Engagement in Teachers at X Foundation*. 10(01), 541–560.

- Pangestu, A., Wiradendi Wolor, C., & Usman, O. (2024). Pengaruh Work-Life Balance and Job Crafting Terhadap Work Engagement. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(6).
- Percunda, A. D., Selvia, M., Fakultas, M., Dan, T., Kesehatan, M., Ilmu, I., Bhakti, K., & Kediri, W. (n.d.). *Keterlibatan Kepuasan Kerja Pada Work Engagement Perawat Di Rumah Sakit The Involvement Of Job Satisfaction In Nurses Work Engagement At The Hospital* (Vol. 4, Number 2).
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129–141.
- Sandi, M., & Tuti, M. (2022). Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi di Hotel Borobudur Jakarta). *Human Capital Development*, 9(2), 1–15.
- Saputri, O. S., & Prahara, S. A. (2023). Job Crafting dan Work Engagement pada Wanita Karir. *Jurnal Psikologi Udayana 2023*, 10(02), 385–393. <https://doi.org/10.24843/JPU/2023.v10.i02.p07>
- Saryono, S., Amin, S., & Yacob, S. (2022). Job Crafting Sebagai Faktor Mediasi Pada Kepribadian The Big Five Model Terhadap Kinerja Pegawai Polres Batanghari. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 117–130.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA*, Cv.
- Wijaya, P., Noor, T., & Soeharto, E. D. (2021). *Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan*. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Wulandari, R. W. (2023). *Acta Psychologia Pengaruh work life balance terhadap work engagement pada mahasiswa yang bekerja* (Vol. 05, Number 01).
- Yusiani, A. S., & Maulida, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 14–25.
- Zulfa Qatrunnada, R., Azizah, A. W., & Zahra, A. P. (2025). Work-Life Balance, Burnout, and Work Engagement among Nurses. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradijiwa*, 10(1), 2829–2987. <https://doi.org/10.20961/jip.v10i1.102305>