

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Keterlibatan Kerja dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi

Hijir Yoesryna Meutia^{1*}, Suryani Hardjo¹, Patisina Patisina¹

[1] Universitas Medan Area, Indonesia

Abstract

Female workers at BNN Aceh face significant challenges in balancing work with household responsibilities, as well as dealing with high work pressure and male dominance in leadership positions. This research aims to analyze the influence of quality of work life on work engagement among women at BNN Aceh, with job satisfaction as a mediating variable. The research uses a quantitative method with a positivist approach, collecting data through research instruments and analyzing it statistically to test the hypothesis. Data analysis is performed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3.0 to examine the influence of independent, mediating, and dependent variables. The results show that quality of work life (QWL) does not directly affect work engagement. However, QWL significantly influences job satisfaction. Additionally, job satisfaction affects work engagement and acts as a mediating variable in the relationship between QWL and work engagement. These findings suggest that improving job satisfaction can be an effective way to enhance work engagement among female career workers at BNN Aceh.

Keywords: Quality of Work Life; Work Engagement; Job Satisfaction; Employment

Article Info

Artikel History: Submitted: 2025-04-03 | Published: 2025-06-30

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v15i2.12364>

Vol 15, No 2 (2025) Page: 364 - 380

(*) Corresponding Author: Hijir Yoesryna Meutia, Universitas Medan Area, Indonesia,
Email: hijirbnn@gmail.com



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

PENDAHULUAN

Perkembangan era modern menunjukkan peningkatan signifikan dalam partisipasi wanita di dunia kerja. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat fluktuasi tenaga kerja wanita dengan 39.19% pada 2019, turun menjadi 34.65% pada 2020, lalu naik menjadi 36.20% pada 2021. Tren kenaikan berlanjut dengan peningkatan 0.15% dari 2022 hingga 2023. Selain berperan sebagai ibu rumah tangga, wanita pada saat ini juga menjadi kontributor ekonomi yang sangat krusial bagi keluarga dan masyarakat (Hilmy et al., 2024). Motivasi mereka untuk bekerja didorong oleh cita-cita, tujuan, dan keinginan untuk berkarya (Ermawati,

2016). Bagi wanita, bekerja bukan sekadar mencari nafkah, tetapi juga sarana pengembangan diri, kemandirian, dan aktualisasi aspirasi pribadi (Akbar, 2017). Selain itu, pekerjaan berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri, moral, dan kebahagiaan mereka.

Wanita karir berkontribusi dalam menekan angka pengangguran dan meningkatkan perekonomian keluarga, meskipun menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga (Herlina, 2016; Handayani, 2020). Keputusan untuk berkarir didasarkan pada berbagai pertimbangan, seperti stabilitas ekonomi, status pernikahan, usia, dan pendidikan (Dalilah et al., 2021). Banyak wanita memilih sektor formal karena menawarkan kepastian kerja dan pendapatan stabil, meskipun memiliki aturan ketat serta jam kerja yang tidak fleksibel (Mahmud et al., 2024; Purwaningsih & Nida, 2019). Beban kerja dan tuntutan yang tinggi sering kali menjadi kendala serta menghambat peluang mereka untuk berkembang (Maswita, 2017).

Wanita karir, terutama yang sudah menikah, menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, meskipun tetap dituntut untuk bekerja dengan baik (Mariyanti et al., 2024). Kesulitan dalam mengelola kedua peran ini sering kali menurunkan komitmen, kepuasan kerja, dan meningkatkan stres serta turnover intention (Angelia, 2016). Oleh karena itu, membangun hubungan kerja yang baik dan mempertahankan keterlibatan kerja menjadi kunci dalam menjaga kualitas, loyalitas, dan kinerja mereka (Sharma & Kaur, 2019; Bakker & Demerouti, 2017). Keterlibatan kerja mencerminkan motivasi, semangat, dedikasi, dan fokus individu dalam pekerjaannya, yang berdampak pada kepuasan dan efektivitas kerja (Nurendra, 2016; Alisa, 2022). Bakker & Leiter (2010) menjelaskan tiga dimensi utama keterlibatan kerja, yaitu *vigor* (upaya fisik dan mental dalam bekerja), *dedication* (keterlibatan emosional dan kebanggaan terhadap pekerjaan), serta *absorption* (konsentrasi penuh hingga mengabaikan lingkungan sekitar). Karyawan dengan keterlibatan tinggi cenderung lebih produktif dan menganggap tekanan sebagai tantangan, bukan beban (Schaufeli, 2012).

Keterlibatan kerja yang tinggi memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan, sehingga banyak peneliti tertarik membahas isu ini (Noe et al., 2015). Penelitian Gallup (2021) menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja di AS menurun dari 36% pada 2020 menjadi 34% pada 2021, sementara jumlah pekerja yang tidak terlibat meningkat dari 14% menjadi 16% (Harter, 2022). Survei Dale Carnegie Indonesia terhadap 1200 karyawan milenial menemukan bahwa hanya 25% yang merasa benar-benar terikat dengan pekerjaannya, sementara penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa 61.7% perempuan memiliki keterlibatan kerja rendah (Mariyanti et al., 2024).

Rendahnya keterlibatan kerja pada wanita yang sudah menikah sering disebabkan oleh kesulitan dalam menetapkan skala prioritas antara keluarga dan karier, yang memicu konflik pekerjaan dan keluarga (Fiksenbaum, 2014). Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita karir tetap memiliki keterlibatan tinggi karena dorongan ekonomi (Nurendra, 2016; Wulandari, 2020). Banihani & Syed (2017) menambahkan bahwa keterlibatan kerja pria dan wanita relatif sama, tergantung pada pengalaman positif yang diberikan perusahaan. Namun, di Banda Aceh, keterlibatan kerja wanita masih terbatas akibat pandangan sosial yang membatasi peran kepemimpinan mereka dalam perusahaan (Eghlidi & Karimi, 2016).

Penelitian ini dilakukan pada pekerja wanita di BNN Aceh, di mana mereka berperan strategis dalam pencegahan dan rehabilitasi penyalahgunaan narkoba, seperti menjadi penyuluh, konselor, dan petugas lapangan. Namun, dominasi laki-laki dalam posisi kepemimpinan serta stigma sosial membuat perempuan sulit mendapatkan peran sebagai

pemimpin. Tantangan lain yang mereka hadapi mencakup tekanan kerja tinggi, interaksi dengan jaringan narkoba, resistensi masyarakat terhadap intervensi pemerintah, serta beban emosional saat menangani pasien rehabilitasi dengan kondisi sosial dan psikologis yang kompleks.

Selain itu, pekerja wanita di BNN Aceh juga menghadapi tantangan peran ganda dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab domestik. Mereka kerap harus bekerja di luar jam kerja, yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan tingkat keterlibatan kerja mereka. Meski begitu, banyak dari mereka tetap menunjukkan *work engagement* tinggi berkat tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan kepuasan dari kontribusi mereka. Faktor-faktor seperti dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, serta ekspektasi gender dalam budaya Aceh berperan krusial dalam menentukan tingkat keterlibatan kerja mereka.

Pembagian kerja berbasis gender mencerminkan pandangan masyarakat yang menempatkan laki-laki lebih tinggi daripada wanita, sehingga perempuan harus berjuang lebih keras untuk mencapai posisi eksekutif (Lidyah, 2017). Ketidakadilan ini berdampak pada rendahnya kepercayaan diri, meningkatnya kecemasan, serta keterlibatan kerja yang negatif (Kim, 2015; Messarra, 2014). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menjadi faktor yang sangat vital dalam keterlibatan kerja, di mana individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih terikat dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal (Schaufeli & Salanova, 2002; Robbins & Coulter, 2019). Penelitian Abraham (2012) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja. Hal ini menjadikannya sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan performa karyawan (Munparidi & Sayuti, 2020).

Job satisfaction dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan peluang karir (Lisabella & Hasmawaty, 2021). Ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik dapat menurunkan kepuasan kerja wanita menikah, bahkan mendorong mereka mencari pekerjaan lain yang lebih fleksibel (Qodrizana, 2018; Nafiudin, 2015). *Job satisfaction* juga mencerminkan sikap positif pekerja terhadap lingkungan kerja, sehingga perusahaan perlu memastikan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan agar mereka tetap produktif dan loyal terhadap organisasi (Maslichah & Hidayat, 2017; Nurendra & Saraswati, 2019). Selain itu, *quality of work life* juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan pegawai (Pramana et al., 2022; Santhi & Mujiati, 2016; Darmawan et al., 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, di mana lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kesejahteraan pekerja dan kepuasan kerja mereka (Ace & Suryalena, 2017; Noor & Abdullah, 2012). *Quality of work life* tidak hanya berdampak pada pekerjaan, tetapi juga kehidupan pribadi dan sosial pekerja (Kanten & Sadullah, 2012). Konsep ini mencakup kepemimpinan demokratis, keterlibatan pekerja, serta keamanan kerja, yang jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta daya saing perusahaan (Cascio, 2013; Robbins & Judge, 2013).

Namun, *quality of work life* sering terganggu oleh beban kerja berlebih dan konflik peran ganda, terutama pada pekerja wanita (Owolabi, 2015). Konflik ini muncul dari tuntutan pekerjaan maupun keluarga yang tinggi, seperti tanggung jawab terhadap anak dan perawatan lansia, serta kurangnya dukungan dari atasan dan keluarga (Ashfaq et al., 2013; Andini et al., 2021). Dukungan sosial yang baik dapat meningkatkan komitmen pekerja terhadap perusahaan, sedangkan *quality of work life* yang buruk dapat

menurunkan keterlibatan kerja dan meningkatkan tingkat pengunduran diri karyawan (Lee et al., 2015; Sucahyowati & Hendrawan, 2020; Markos & Sridevi, 2010).

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja wanita karir, terutama dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti di BNN Aceh. Sebagai lembaga yang berperan dalam pencegahan dan rehabilitasi penyalahgunaan narkoba, pekerja wanita di BNN Aceh menghadapi tantangan besar, mulai dari dominasi laki-laki dalam posisi kepemimpinan hingga beban emosional saat menangani kasus rehabilitasi. Selain itu, mereka juga harus menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga, yang dapat memengaruhi tingkat keterlibatan kerja mereka.

Meskipun keterlibatan kerja telah banyak diteliti, masih sedikit yang membahas pada perempuan yang bekerja di sektor pemerintahan dengan risiko tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dengan menganalisis keterlibatan kerja wanita di BNN Aceh serta faktor-faktor yang memengaruhinya, sehingga dapat memberikan wawasan bagi institusi terkait dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja wanita. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh *quality of work life* terhadap keterlibatan kerja dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara statistik dengan tujuan utama menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Partisipan

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) seluruh Provinsi Aceh. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Januari 2024 sampai bulan Maret 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja wanita di BNN seluruh Provinsi Aceh yang berjumlah 151 orang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Pegawai BNN Se-Aceh

NO	Badan Narkotika Nasional	Perempuan
1	BNN Provinsi Aceh	37
2	BNN Kota Langsa	12
3	BNN Aceh Tamiang	12
4	BNN Lhokseumawe	11
5	BNN Kota Bireun	11
6	BNN Pidie	12
7	BNN Pidie Jaya	12
8	BNN Kota Banda Aceh	14
9	BNN Kota Sabang	10
10	BNN Gayo Lues	10
11	BNN Aceh Selatan	10

Jumlah	151
--------	-----

Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu merupakan pengambilan sample diambil berdasarkan dengan jumlah populasi yang ada. Berdasarkan teknik *total sampling*, maka total sampel dalam penelitian ini sebanyak 151 orang.

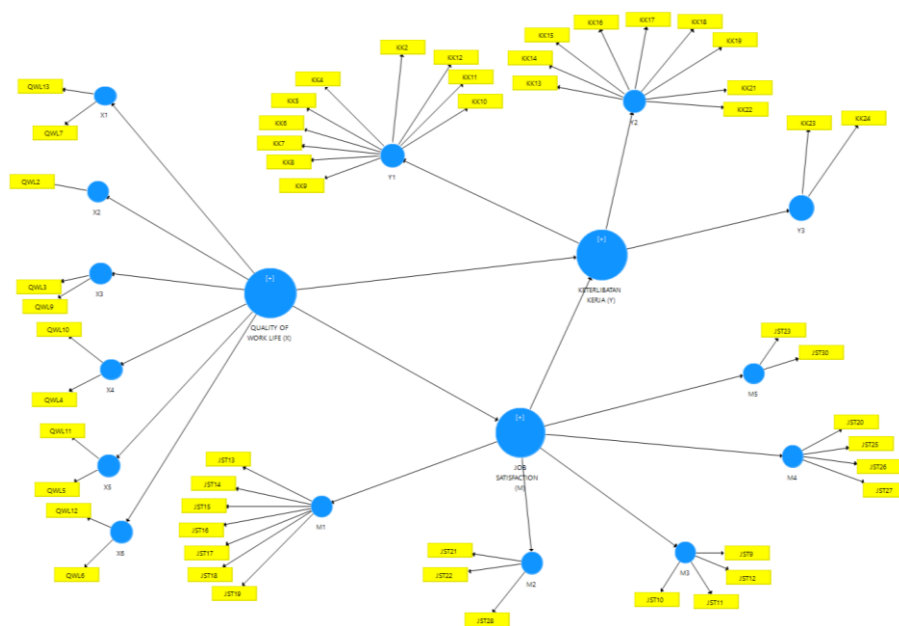
Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SmartPLS 3.0. SEM merupakan metode statistik multivariat yang menguji hubungan antar variabel melalui uji validitas, reliabilitas, serta analisis jalur. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen (X1) dan variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y). Metode Partial Least Square (PLS) dalam SEM dipilih karena fleksibel dalam menghubungkan teori dan data tanpa banyak asumsi, seperti distribusi normal dan ukuran sampel besar. PLS digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten, baik reflektif maupun formatif. Analisis dilakukan menggunakan hierarchical component model dengan pendekatan *repeated indicators*, yang mendorong estimasi efisien meskipun melibatkan indikator berulang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent validity dinilai melalui item reliability yang ditunjukkan oleh nilai loading factor sebagai korelasi antara item dengan indikator konstraknya. Loading factor $\geq 0,7$ dianggap valid, tetapi menurut Hair (1998), nilai $\geq 0,3$ sudah memenuhi level minimal, $\geq 0,4$ lebih baik, dan $\geq 0,5$ umumnya signifikan. Penelitian ini menggunakan batas loading factor 0,5. Pada penelitian ini, dilakukan sampai dengan dua kali tahapan (iterasi) untuk mendapatkan hasil ataupun model yang baik (fit).

Gambar 1. Model Struktural



Berdasarkan Gambar 1, diperoleh nilai *outer loading* model sebagai dasar uji validitas data penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Final *Outer Loading*

INDICATOR	JOB SATISFACTION					QUALITY OF WORK LIFE						KETERLIBATAN KERJA			KET.
	M1	M2	M3	M4	M5	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y1	Y2	Y3	
JST10			0.510												Valid
JST11			0.727												Valid
JST12			0.832												Valid
JST13	0.736														Valid
JST14	0.874														Valid
JST15	0.794														Valid
JST16	0.711														Valid
JST17	0.643														Valid
JST18	0.736														Valid
JST19	0.562														Valid
JST20				0.550											Valid
JST21		0.658													Valid
JST22		0.785													Valid
JST23					0.860										Valid
JST25				0.773											Valid
JST26				0.721											Valid
JST27				0.736											Valid
JST28		0.759													Valid
JST30					0.782										Valid
JST9			0.842												Valid
KK10												0.710			Valid
KK11												0.547			Valid
KK12												0.627			Valid
KK13													0.703		Valid
KK14													0.712		Valid
KK15													0.768		Valid
KK16													0.781		Valid
KK17													0.667		Valid
KK18													0.591		Valid
KK19													0.587		Valid
KK2												0.733			Valid
KK21													0.673		Valid
KK22													0.806		Valid
KK23														0.753	Valid
KK24														0.786	Valid
KK4												0.509			Valid
KK5												0.675			Valid
KK6												0.684			Valid
KK7												0.692			Valid
KK8												0.708			Valid
KK9												0.684			Valid
QWL2							1.000								
QWL10									0.739						Valid
QWL11										0.818					Valid
QWL12											0.788				Valid
QWL13						0.899									Valid
QWL3								0.829							Valid
QWL4									0.849						Valid
QWL5										0.815					Valid
QWL6											0.817				Valid
QWL7						0.856									Valid
QWL9								0.813							Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, tidak ditemukan indikator yang mempunyai nilai di bawah < 0.5. Semua indikator atau instrument mempunyai nilai > 0.5. Sehingga model pada tahap ini merupakan model yang sudah baik/fit dan bisa dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Discriminant validity diuji melalui *cross loading*. Validitas terpenuhi jika korelasi lebih tinggi pada indikatornya sendiri.

Tabel 3. Hasil *Cross Loading*

Indicator	Job Satisfaction					Quality of Work Life						Keterlibatan Kerja		
	M1	M2	M3	M4	M5	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y1	Y2	Y3
JST10	0.446	0.101	0.510	0.182	0.064	0.243	0.130	0.193	0.148	0.222	0.208	-	-	-
JST11	0.442	0.342	0.728	0.400	0.328	0.226	0.310	0.367	0.434	0.363	0.466	0.036	-	-
JST12	0.540	0.333	0.832	0.503	0.260	0.419	0.291	0.389	0.353	0.482	0.544	0.109	0.134	0.049
JST13	0.736	0.220	0.560	0.418	0.182	0.299	0.246	0.316	0.218	0.424	0.434	0.138	0.181	0.100
JST14	0.874	0.343	0.620	0.480	0.216	0.309	0.230	0.335	0.272	0.447	0.412	0.157	0.171	0.082
JST15	0.794	0.272	0.482	0.345	0.179	0.147	0.092	0.196	0.117	0.215	0.218	0.132	0.171	0.019
JST16	0.711	0.181	0.494	0.292	0.147	0.126	0.090	0.144	0.038	0.182	0.176	0.114	0.110	0.000
JST17	0.643	0.269	0.403	0.402	0.205	0.125	0.313	0.330	0.214	0.367	0.283	0.040	0.040	0.077
JST18	0.736	0.291	0.504	0.462	0.156	0.268	0.182	0.351	0.283	0.392	0.301	0.107	0.124	0.118
JST19	0.562	0.256	0.472	0.387	0.152	0.254	0.190	0.382	0.347	0.346	0.328	0.012	0.033	0.017
JST20	0.551	0.233	0.456	0.550	0.107	0.396	0.223	0.286	0.262	0.304	0.303	0.068	0.109	0.088
JST21	0.312	0.658	0.273	0.284	0.246	0.213	0.237	0.126	0.144	0.335	0.274	0.153	0.219	0.091
JST22	0.181	0.785	0.231	0.601	0.402	0.371	0.343	0.240	0.296	0.344	0.352	0.122	0.157	0.125
JST23	0.211	0.487	0.276	0.436	0.860	0.233	0.184	0.286	0.309	0.228	0.268	0.010	0.018	-
JST26	0.332	0.510	0.353	0.721	0.353	0.312	0.291	0.313	0.285	0.316	0.399	0.092	0.053	0.069
JST27	0.274	0.508	0.321	0.736	0.356	0.268	0.194	0.335	0.315	0.338	0.389	0.098	0.114	0.024
JST28	0.310	0.759	0.355	0.569	0.442	0.262	0.242	0.270	0.347	0.353	0.338	-	0.025	-
JST30	0.188	0.329	0.255	0.275	0.782	0.156	0.141	0.245	0.256	0.168	0.176	0.063	0.100	0.048
JST9	0.632	0.335	0.842	0.441	0.260	0.290	0.250	0.396	0.341	0.477	0.478	0.014	0.002	0.006
KK10	0.049	0.031	-	0.064	0.024	-	-	-	-	-	-	0.710	0.606	0.354
KK11	0.126	0.217	0.049	0.121	0.066	-	-	-	0.012	0.015	-	0.547	0.506	0.296
KK12	0.099	0.102	0.019	0.064	0.009	-	0.026	0.006	-	0.098	0.006	0.627	0.591	0.275
KK13	0.233	0.197	0.068	0.188	0.133	0.150	0.098	0.185	0.061	0.221	0.145	0.594	0.703	0.300
KK14	0.034	0.193	-	0.086	0.061	0.071	0.076	0.096	0.046	0.127	0.056	0.608	0.712	0.238
KK15	0.050	0.077	-	0.058	0.003	0.047	0.033	0.123	0.086	0.031	-	0.656	0.768	0.323
KK16	0.008	0.071	-	0.004	-	-	0.009	0.018	0.009	-	-	0.676	0.781	0.502
KK17	0.152	0.271	0.087	0.233	0.118	0.135	0.140	0.081	0.048	0.129	0.153	0.583	0.667	0.373
KK18	0.202	-	0.081	0.032	-	0.070	-	0.079	0.005	0.054	-	0.529	0.591	0.347
KK19	0.066	0.007	0.057	0.017	0.047	-	0.033	0.016	-	0.019	-	0.567	0.587	0.202
KK2	0.011	0.057	-	0.044	0.010	-	0.087	-	0.013	0.091	-	0.733	0.624	0.379
KK21	0.141	0.096	0.073	0.156	0.067	0.071	0.062	0.167	0.190	0.052	0.058	0.548	0.673	0.274

KK22	0.197	0.132	0.060	0.136	0.031	0.059	0.074	0.054	0.038	0.130	0.026	0.679	0.806	0.421
KK23	0.050	0.065	0.014	0.066	-0.052	0.110	0.052	0.071	0.079	0.075	0.082	0.368	0.335	0.753
KK24	0.079	0.072	-0.021	0.069	0.086	0.024	-0.042	-0.030	-0.025	-0.073	-0.086	0.368	0.398	0.786
KK4	0.025	0.017	0.039	0.086	0.055	-0.046	0.052	-0.010	-0.085	0.031	-0.021	0.509	0.424	0.182
KK5	0.132	0.066	0.102	0.088	0.029	0.057	0.095	0.044	0.149	0.055	-0.012	0.675	0.544	0.365
KK6	0.105	0.046	0.009	0.113	0.008	0.013	0.077	0.041	-0.036	0.062	-0.006	0.684	0.593	0.313
KK7	0.091	-0.007	0.031	0.040	-0.089	0.039	0.116	-0.088	-0.040	0.043	-0.073	0.692	0.527	0.284
KK8	0.167	0.119	0.104	0.144	0.152	0.024	0.084	0.094	0.033	0.118	0.057	0.708	0.650	0.341
KK9	0.129	0.084	0.033	0.141	0.029	-0.010	0.085	0.082	0.011	0.138	0.042	0.684	0.606	0.332
QWL10	0.245	0.150	0.360	0.294	0.202	0.405	0.168	0.489	0.740	0.285	0.390	-0.041	0.015	0.039
QWL11	0.232	0.386	0.337	0.328	0.181	0.468	0.471	0.366	0.381	0.819	0.660	0.016	0.029	-0.078
QWL12	0.284	0.328	0.434	0.404	0.175	0.385	0.415	0.423	0.433	0.698	0.820	-0.032	-0.009	-0.020
QWL13	0.230	0.342	0.343	0.412	0.125	0.899	0.358	0.458	0.542	0.516	0.558	-0.050	0.061	0.077
QWL2	0.264	0.371	0.340	0.299	0.200	0.387	1.000	0.314	0.419	0.518	0.433	0.092	0.083	0.005
QWL3	0.307	0.306	0.404	0.403	0.287	0.410	0.311	0.831	0.648	0.408	0.445	0.079	0.181	0.100
QWL4	0.227	0.409	0.352	0.321	0.336	0.526	0.467	0.562	0.849	0.442	0.441	0.031	0.078	0.016
QWL5	0.539	0.377	0.546	0.452	0.217	0.391	0.375	0.445	0.379	0.814	0.614	0.137	0.164	0.076
QWL6	0.420	0.395	0.545	0.496	0.277	0.505	0.301	0.493	0.430	0.591	0.830	0.004	0.067	0.010
QWL7	0.314	0.334	0.365	0.336	0.314	0.857	0.321	0.417	0.492	0.400	0.377	0.049	0.090	0.073
QWL9	0.357	0.178	0.363	0.334	0.246	0.411	0.203	0.812	0.433	0.408	0.469	-0.063	0.026	-0.063

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil *cross loading* pada Tabel 3. menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki korelasi lebih tinggi dengan indikatornya dibandingkan dengan konstruk lain, artinya *discriminant validity* yang baik. Outer model dinilai melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Konstruk dianggap reliabel jika *composite reliability* > 0.7 (Ghozali, 2011). Hasilnya ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability*

Variabel & Dimensi	Composite Reliability
Job Satisfaction (M)	0.854
Keterlibatan Kerja (Y)	0.904
Quality of Work Life (X)	0.845

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil Smart-PLS pada Tabel 4 menunjukkan semua konstruk memiliki *composite reliability* di atas 0.70 sehingga memenuhi standar reliabilitas yang baik.

Uji Determinasi (R^2) mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan hasil ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai R-square

Variable	R Square
Job Satisfaction (M)	0.433
Keterlibatan Kerja (Y)	0.053

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, *Job Satisfaction* mampu menjelaskan variabilitas *Quality of Work Life* sebesar 43.3%, sedangkan sisanya sebesar 56.7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Variabel Keterlibatan Kerja mampu menjelaskan variabilitas *Quality of Work Life* dan *Job Satisfaction* sebesar 5.3%, sedangkan sisanya sebesar 94.7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui Inner Model, mencakup r-square, koefisien parameter, dan t-statistik. Hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values, dianalisis dengan Smart-PLS 3.0 melalui *bootstrapping*. Kriteria yang digunakan adalah t-statistik >1.96, p-value ≤ 0.05, dan koefisien beta positif. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Pengaruh antar Variabel Penelitian	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Job Satisfaction (M) → Keterlibatan Kerja (Y)	0.269	0.266	0.113	2.379	0.018
Quality of Work Life (X) → Job Satisfaction (M)	0.658	0.658	0.070	9.390	0.000
Quality of Work Life (X) → Keterlibatan Kerja (Y)	-0.067	-0.055	0.119	0.565	0.572

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, dibuat analisis pengaruh antara variabel penelitian, sesuai dengan hipotesis sebagai berikut: 1) Hipotesis pertama, menguji apakah ada pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap keterlibatan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap keterlibatan kerja. Temuan ini berdasarkan hasil *t-statistik* sebesar $0.565 < 1.96$, dan atau dengan *p-value* sebesar $0.572 > 0.05$, sehingga hipotesis pertama ditolak. 2) Hipotesis kedua, menguji apakah ada pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap *job satisfaction*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap *job satisfaction*. Temuan ini berdasarkan hasil *t-statistik* sebesar $9.390 > 1.96$, dan atau dengan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis kedua diterima. 3) Hipotesis ketiga, menguji apakah ada pengaruh *job satisfaction* terhadap keterlibatan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh *job satisfaction* terhadap keterlibatan kerja. Temuan tersebut berdasarkan hasil nilai *t-statistik* sebesar $2.379 > 1.96$, dan atau dengan nilai *p-value* sebesar $0.018 <$

0.05, sehingga hipotesis ketiga diterima. 4) Hipotesis keempat, menguji apakah ada peran mediasi *job satisfaction* terhadap pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap keterlibatan kerja. Uji Sobel digunakan untuk mengukur pengaruh variabel mediasi, seperti *job satisfaction*. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011), variabel disebut intervening jika memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Uji ini menghitung pengaruh tidak langsung X terhadap Y2 melalui Y1 dengan rumus $ab = (c - c')$, di mana c adalah pengaruh langsung X ke Y2, dan c' adalah pengaruh setelah memasukkan Y1 sebagai mediator. pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan Uji Sobel menggunakan rumus berikut:

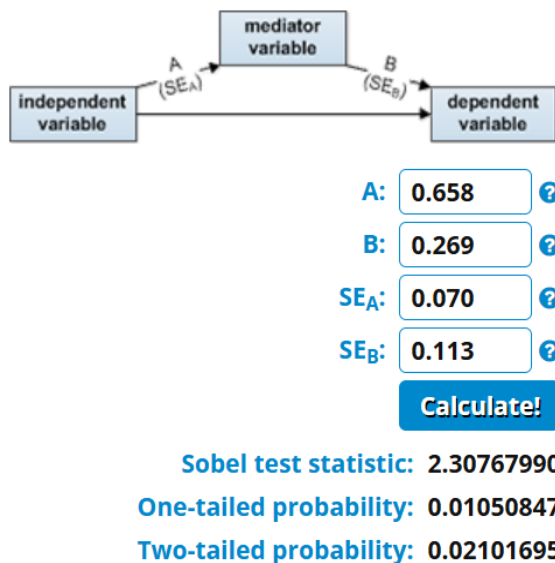
$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan:

- Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung
- a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y1)
- b : Jalur variabel intervening (Y1) dengan variabel dependen (Y2)
- sa : Standar error koefisien a
- sb : Standar error koefisien b

Selanjutnya dalam penelitian ini untuk menganalisis uji Sobel dibantu oleh program *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* pada website Danielsoper.com.

Gambar 2. Hasil Analisis Uji Sobel



Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada peran mediasi *job satisfaction* terhadap pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap keterlibatan kerja. Temuan tersebut berdasarkan hasil Sobel Test Statistics sebesar $2.307 > 1.96$, dan atau dengan two-tailed probability sebesar $0.02 < 0.05$, sehingga hipotesis keempat diterima.

Hasil uji statistik menunjukkan variabel Quality of Work Life (QWL) tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hasil nilai *t-statistik* sebesar $0.565 < 1.96$, dan nilai *p-value* sebesar $0.572 > 0.05$. Dengan besar atau kekuatan pengaruh antara *quality*

of work life (QWL) terhadap keterlibatan kerja sebesar -0.067 (6.7%). Besarnya pengaruh didapatkan dari nilai *original sample* (atau nilai β). Temuan pada hipotesis pertama ini, tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, diantaranya oleh Magdalena et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat *quality of work life* yang tinggi cenderung menimbulkan keterlibatan yang lebih kuat dalam organisasi. Kemudian temuan Tjiabrata et al. (2021) yang menyatakan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Hal ini karena *quality of work life* bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan para pekerja dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi (Hidayati et al., 2023). Serta konsep yang disampaikan oleh Anisa (2021) yang menyatakan bahwa *quality of work life* mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesempatan untuk berkembang, kepuasan kerja, keamanan, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* (QWL) bukan merupakan variabel yang tepat untuk mempengaruhi keterlibatan kerja dalam kasus penelitian ini. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh sampel penelitian yang hanya melibatkan responden perempuan, sementara penelitian terdahulu yang dijadikan referensi menggunakan sampel yang beragam, baik laki-laki maupun perempuan. Temuan ini menjadi evaluasi bagi peneliti di masa depan dalam memilih dan menerapkan sampel penelitian yang lebih representatif.

Hasil uji statistik menunjukkan variabel *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap *job satisfaction*, dengan nilai *t-statistik* sebesar $9.390 > 1.96$, dan atau dengan nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan besar atau kekuatan pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap *job satisfaction* sebesar 0.658 (65.8%), yang diperoleh dari nilai *original sample* atau nilai beta (β). Temuan penelitian pada hipotesis kedua ini mendukung temuan penelitian oleh Alam & Monica (2015) menyebutkan bahwa pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung berbicara positif tentang perusahaan, aktif bekerjasama dan menolong rekan kerjanya, serta berusaha melakukan pekerjaan dengan kualitas lebih dari apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan temuan Hasmalawati & Hasanati (2017) yang menyatakan *quality of work life* adalah keadaan individu di lingkungan kerja yang dilihat dengan adanya *job satisfaction* yang disebabkan adanya faktor penerimaan gaji serta jaminan kerja yang sesuai untuk pengembangan karir. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, antara lain Dhamija et al., (2019); Ekowati & Ariani (2022); Ruhana et al. (2019); & Veriyanta et al. (2023). Temuan mereka adalah *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Artinya, ketika karyawan memiliki *quality of work life* yang baik maka ia juga akan merasakan *job satisfaction* yang maksimal.

Hasil uji statistik menunjukkan variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Dengan nilai *t-statistik* sebesar $2.379 > 1.96$, dan nilai *p-value* sebesar $0.018 < 0.05$. Dengan besarnya pengaruh *job satisfaction* terhadap keterlibatan kerja sebesar 0.269 (26.9%), yang diperoleh dari nilai *original sample* atau nilai beta (β). Temuan penelitian pada hipotesis kedua ini mendukung temuan penelitian oleh Sopyan & Ahman (2015) bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Begitu juga dengan pendapat Harjianto & Kurniawati (2019) yang menyatakan pekerja yang terlibat aktif dalam pekerjaannya akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi. Terlihat bahwa keterlibatan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Sejalan dengan penelitian Halias & Prahara (2020) yang menemukan bahwa ketika pekerja memiliki *job satisfaction* yang tinggi, maka mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan emosi yang positif seperti perasaan senang serta semangat dalam menjalankan

pekerjaanya, sehingga rasa keterikatan dengan pekerjaannya akan muncul. Ketika pekerja memiliki job satisfaction yang baik, maka tingkat keterlibatan antara pekerja dengan pekerjaannya akan meningkat, sebaliknya jika job satisfaction dari pekerja menurun, maka keterlibatan pekerja dengan pekerjaannya juga akan menurun (Yufizar, 2018).

Hasil uji statistik menunjukkan adanya interaksi antara variabel moderasi *Job Satisfaction* terhadap hubungan antara *Quality of Work Life* dan Keterlibatan Kerja. Hal ini didasarkan atas hasil *Sobel Test Statistics* sebesar $2.307 > 1.96$, dan atau dengan *two-tailed probability* sebesar $0.02 < 0.05$. *Job satisfaction* mencerminkan persepsi karyawan terhadap nilai pekerjaannya dan merupakan respons emosional positif atau negatif berdasarkan pengalaman kerja. Terdapat hubungan positif dan signifikan antar *quality of work life* terhadap *job satisfaction* (Patrisia et al., 2018). Keterlibatan kerja pekerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *quality of work life*. *Quality of work life* diartikan sebagai kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan diri mereka ketika bekerja di suatu organisasi. Kondisi ini mencerminkan dampak lingkungan kerja pada individu dan mendorong kesediaan sukarela menjalankan tugas di luar tanggung jawab resmi (Bernardin & Russell, 2018). Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, *quality of work life*, keterlibatan kerja, dan *job satisfaction* saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Konsep *quality of work life* mencakup faktor *job satisfaction* dan keterlibatan dalam kinerja di tempat kerja (Leitão et al., 2019). Lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta perlakuan yang adil dari manajemen diyakini dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja, sehingga berdampak positif terhadap kualitas kinerja (Suwandi, 2023).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* (QWL) tidak berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar $0.565 < 1.96$ dan p-value $0.572 > 0.05$. Namun, QWL berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (t-statistik $9.390 > 1.96$; p-value $0.000 < 0.05$). Selain itu, *job satisfaction* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja (t-statistik $2.379 > 1.96$; p-value $0.018 < 0.05$) serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara QWL dan keterlibatan kerja, dibuktikan dengan hasil Sobel Test Statistics sebesar $2.307 > 1.96$ dan two-tailed probability $0.02 < 0.05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja wanita karir di BNN Aceh. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar BNN di seluruh Provinsi Aceh mengoptimalkan faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction*, seperti gaji, promosi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan keberagaman sampel dan menambahkan variabel lain untuk memperdalam kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja, mengingat QWL tidak memiliki pengaruh langsung dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abraham, S. (2012). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8(1), 27–36.
- Ace, A., & Suryalena. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud Bangkinang. *Jurnal Online Mahasiswa*

- Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1–8.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48.
- Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 5(2), 242–265.
- Alisa, J. (2022). Work Engagement Pada Perempuan Yang Bekerja: Studi Literatur. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 1(1), 61–75. <https://doi.org/10.57096/blantika.v1i1.20>
- Andini, M., Adawiyah, W. R., & Darmawati, D. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Keluarga Dan Kepuasan Kerja Di Pt. Depo Pelita Sokaraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 23(4), 60–74.
- Angelia, T. (2016). *Hubungan Antara Job Involvement dan Locus Of Control Internal Dengan Work-Family Conflict pada Karyawati PT Angkasa Pura II (Persero) yang Sudah Menikah*. Universitas Sebelas Maret.
- Anisa, F. (2021). *Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi (Ocb) Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Btikp Provinsi Kalimantan Selatan*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
- Ashfaq, S., Mahmood, Z., & Ahmad, M. (2013). Impact of work-life conflict and work over load on employee performance in banking sector of Pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(5), 688–695. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.14.5.1754>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Banihani, M., & Syed, J. (2017). A Macro-National Level Analysis of Arab Women's Work Engagement. *European Management Review*, 14(2), 133–142. <https://doi.org/10.1111/emre.12095>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2018). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill Companies.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Companies.
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau dari Quality of Work Life Melalui Kepuasan Kerja. *JIRK: Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2), 17–24.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Eghlidi, F. F., & Karimi, F. (2016). The Relationship between Components of Work Engagement and Organizational Commitment of Female Employees of University. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(3), 63–73. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i3.9689>
- Ekwati, S., & Ariani, T. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 229–236.

- <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2027>
- Ermawati, S. (2016). Peran Ganda Wanita Karier (Konflik Peran Ganda Wanita Karier Ditinjau dalam Prespektif Islam). *Jurnal Edutama*, 2(2), 59–69.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653–672. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>
- Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement pada Driver Ojek Online. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 95–100. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.62>
- Handayani, R. (2020). Multi Peran Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 04(1), 1–10.
- Harjianto, M. A., & Kurniawati, D. (2019). Pengaruh keterlibatan pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita rumah sakit. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 07(01), 33–43.
- Harter, J. (2022). *U.S. Employee Engagement Drops for First Year in a Decade*. <https://www.gallup.com/workplace/388481/employee-engagementdrops-first-year-decade.aspx>
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Herlina, E. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Ekonomi*, 18(2), 172–207. [https://doi.org/https://doi.org/10.37721/je.v18i2.293](https://doi.org/Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita dan Implikahttps://doi.org/https://doi.org/10.37721/je.v18i2.293)
- Hidayati, F., Nurchayati, N., & Riyadi, B. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior dan Quality of Work Life dalam Membangun Kinerja yang Berkelanjutan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1595–1607. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1186>
- Hilmy, H., Alyshia, D. N., Julyta, G., Yudha, I. W., Ginta, M. C. A., & Jessica. (2024). Studi Hubungan Antara Work Family Conflict dan Work Engagement pada Wanita Karir yang Berkeluarga. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 1581–1590.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62(1), 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Kim, S. (2015). The effect of gender discrimination in organization. *International Review of Public Administration*, 20(1), 51–69. <https://doi.org/10.1080/12294659.2014.983216>
- Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. W. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees a self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768–789. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2013-0530>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lidyah, R. (2017). Posisi Manajer Untuk Wanita : Kendala dan Pandangan Islam. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 49–64.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan

- Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Magdalena, A., Hermawati, A., & Zulkifli. (2022). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kinerja yang di Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 711–725.
- Mahmud, S. A. I., Saleh, S. E., & Payu, B. R. (2024). Karakteristik Pekerjaan Utama terhadap Sektor Informal dan Sektor Formal di Provinsi Gorontalo. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 924–941. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.211>
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Ratnaningtyas, A. (2024). Kontribusi Social Support Dalam Meningkatkan Work Engagement Pada Perempuan Bekerja Yang Menjalani Peran Ganda. *Journal on Education*, 6(4), 20762–20772. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6193>
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Maswita. (2017). Wanita Bekerja dan Mengatur Keperluan Keluarga. *Keguruan: Jurnal Penelitian, Pemikiran Dan Pengabdian*, 5(2), 53–59.
- Messarra, L. C. (2014). Religious Diversity at Work: The Perceptual Effects of Religious Discrimination on Employee Engagement and Commitment. *Contemporary Management Research*, 10(1), 59–80. <https://doi.org/10.7903/cmr.12018>
- Munparidi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031/1046>
- Nafiudin. (2015). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Bank Agroniaga TBK Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 24–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v1i1.223>
- Noe, R., Hollenbeck, J. R., Gerhant, B., & Wright, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6*. Salemba Empat.
- Noor, S. M., & Abdullah, M. A. (2012). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 35(1), 739–745. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.02.144>
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57–67. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2019). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84–94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Owolabi, A. B. (2015). Effect of Work-Family Conflict and Job Satisfaction on Quality of Work Life. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 2(2), 51–60. <https://doi.org/10.14738/assrj.22.838>
- Patrisia, I., Susilaningsih, F. S., & Yudianto, K. (2018). Relationship between Quality of Nursing Work Life with Nurse Job Satisfaction in Pilot Project of Nurse Clinical Career Implementation. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 6(1), 25–36.

- Pramana, I. K. K., Kusuma Putra, P. W., & Laksmi, I. A. A. (2022). Hubungan Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung. *Journal Nursing Research Publication Media (NURSEPEDIA)*, 1(2), 72–80. <https://doi.org/10.55887/nrpm.v1i2.16>
- Purwaningsih, V. T., & Nida, R. (2019). the Effect of Formal Sector Workers and Women Head of Households on Welfare in East Java. *East Java Economic Journal*, 3(1), 87–107. <https://doi.org/10.53572/ejavec.v3i1.28>
- Qodrizana, D. L. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2019). *Management 15th Edition*. Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Ruhana, I., Astuti, E. S., Utami, H. N., & Afrianti, T. W. (2019). The Effect of Quality of Work Life (QWL) on Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospitals in Malang, Indonesia). *Journal of Public Administration Studies*, 4(2), 46–50.
- Santhi, N. P. M. C., & Mujjati, N. W. (2016). Pengaruh Quality of Work Life, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7300–7327. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/22427/16110>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2002). The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Sharma, S., & Kaur, R. (2019). Glass Ceiling for Women and Work Engagement: The Moderating Effect of Marital Status. *FIIIB Business Review*, 8(2), 132–146. <https://doi.org/10.1177/2319714519845770>
- Sopyan, K., & Ahman, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14–17. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Karawang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Suwandi, E. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pengaruh Quality Work of Life terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 491–497.
- Tjiabrata, W., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 458–468.
- Veriyanta, A., Sunarno, & Sutono. (2023). The Influence of Appropriateness of Work Roles, Compensation, and Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction Through Work Involvement as Intervening Variables at the Department of Public Works and Spatial Planning in Jepara Regency. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(2), 487–502. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i2.3620>

- Wulandari, A. (2020). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Work Engagement Pada Wanita Karier Yang Sudah Berkeluarga*. Universitas Mercu Buana.
- Yufizar, S. A. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Delimegah Valutindo Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.