



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 2293-2307

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Dampak Kebijakan Work-Life Balance (Keseimbangan Kerja-Hidup) Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) Pada Karyawan Gen Z Di Café

Moch Daffa Aushaf Suteja¹, Halimatus Sa'diah², Wulandari³, Eteh Resa Asyifa⁴, Fahad Ramadhan⁵

^{1 2 3 4}Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon,

⁵Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Sosial dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Ahmad Dahlan Cirebon, Indonesia

moch.124020231@ugj.ac.id, halimatus.124020289@ugj.ac.id, wulandari.124020307@ugj.ac.id,
eteht.resa.asyifa@ugj.ac.id, fahadramadhan@feshum.ummada.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kebijakan Work-Life Balance (WLB) terhadap Employee Engagement (EE) pada karyawan Generasi Z yang bekerja di industri kafe wilayah Ciayumajakuning. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya dominasi tenaga kerja Generasi Z di sektor jasa, khususnya industri kafe, yang memiliki karakteristik kerja dinamis serta tuntutan fleksibilitas tinggi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 105 karyawan Generasi Z. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert yang dirancang untuk mengukur dimensi Work-Life Balance, meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, serta dimensi Employee Engagement yang terdiri dari vigor, dedication, dan absorption. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,714. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kebijakan Work-Life Balance, maka semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan Generasi Z terhadap pekerjaannya. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelola kafe untuk menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan guna meningkatkan keterlibatan, loyalitas, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Work-Life Balance, Employee Engagement, Generasi Z, Karyawan Kafe, Kebijakan Kerja.

1. Latar Belakang

Persaingan bisnis saat ini semakin ketat akibat lonjakan jumlah perusahaan yang pesat. Perusahaan kini diuji untuk mempertahankan keberadaannya di tengah tekanan kompetitif tersebut. Dengan begitu, entitas berdaya saing tinggi dituntut meraih profitabilitas dan menjaga kelangsungan operasi, yang termasuk dalam tujuan strategis utama. Selain mengandalkan teknologi mutakhir untuk kegiatan operasional, perusahaan manufaktur perlu mengelola sumber daya manusia terutama pekerjanya secara efektif sebagai langkah penting mengatasi tantangan ini. Manajemen tenaga kerja yang tepat menjadi aset berharga, karena hasil produk berkualitas tidak hanya lahir dari mesin canggih, melainkan juga dari karyawan yang kompeten. Kehadiran tenaga kerja berkualitas tinggi dan profesional mutlak diperlukan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, sekaligus memperkokoh posisi kompetitif perusahaan (Kale et al., 2023). Di sini, karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana rutinitas, melainkan sebagai motor penggerak pokok yang membawa organisasi menuju pencapaian visi serta misinya.

Dampak Kebijakan Work-Life Balance (Keseimbangan Kerja-Hidup) Terhadap Employee Engagement
(Keterikatan Karyawan) Pada Karyawan Gen Z Di Cafe

Efektivitas, efisiensi, dan komitmen karyawan membentuk dasar utama bagi kesuksesan organisasi dalam merespons tuntutan berbagai pihak terkait.

Menurut Kurnia dan Khairunnisa (2024), work-life balance (WLB) mampu meningkatkan semangat kerja serta rasa nyaman dalam kehidupan sehari-hari. Guna mewujudkan keseimbangan tersebut, karyawan perlu membuka komunikasi secara jujur dengan atasan, menguasai pengelolaan stres, serta menikmati fleksibilitas jadwal kerja.

Employee Engagement merujuk pada derajat keterlibatan, komitmen, serta semangat karyawan terhadap tugas dan tempat kerja mereka. Karyawan berengagement tinggi biasanya tampil lebih berdedikasi, produktif, dan setia pada organisasi. Konsep ini melampaui sekadar kepuasan kerja, sebab melibatkan dimensi emosional serta psikologis yang memotivasi kontribusi optimal dari individu. Organisasi yang sukses dalam meninggikan tingkat engagement karyawan umumnya mencatat retensi lebih kuat, performa unggul, serta kepuasan pelanggan yang lebih baik. Dinamika pekerjaan yang berubah pesat, ditambah kemajuan teknologi dan desakan pasar yang kian mendesak, telah memudarkan garis pemisah antara ranah profesional dan pribadi. Akibatnya, tekanan mental serta potensi kelelahan kerja semakin meluas di kalangan karyawan.

Generasi Z, yang didefinisikan menjadi individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012, sekarang telah menjadi komponen penting pada struktur tenaga kerja global generasi ini tumbuh pada ekosistem teknologi yang dinamis dan terbuka, membuat karakteristik yang adaptif, melek digital, serta memiliki pencerahan yang tinggi terhadap kesejahteraan mental dan ekuilibrium kehidupan kerja. Survei Deloitte Millennial kuesioner (2018) serta laporan menyampaikan bahwa dominan Generasi Z berencana buat meninggalkan pekerjaannya pada jangka saat kurang dari dua tahun, bahkan pada syarat ekonomi yang tidak menentu. fenomena serupa juga terjadi di Indonesia, sebagaimana ditunjukkan pada survei JakPat (2024) yg menemukan bahwa 69% pekerja Generasi Z berencana buat mengundurkan diri asal pekerjaan mereka.

Generasi Z, yang kini mulai mendominasi tenaga kerja, menampilkan ciri khas serta prioritas berbeda dibandingkan generasi pendahulunya. Sebagai "digital natives", mereka sangat menghargai kebebasan berpendapat, keaslian, dan terutama kendali atas jadwal waktu pribadi. Bagi Gen Z, keseimbangan kerja-hidup (WLB) bukan sekadar fasilitas tambahan, melainkan kebutuhan esensial yang menentukan pilihan serta ketekunan dalam suatu posisi kerja. Lingkungan kerja karyawan cafe menekankan tantangan khas dalam keseimbangan kerja-hidup (WLB), seperti jam operasional panjang, jadwal shift tak teratur, serta beban interaksi intens dengan pelanggan. Situasi ini bertentangan dengan keinginan Gen Z akan fleksibilitas waktu. Employee Engagement (EE) merujuk pada derajat semangat, pengabdian, dan ikatan emosional yang dirasakan karyawan terhadap tugas serta organisasinya. Keterikatan semacam ini menjadi penggerak krusial bagi prestasi bisnis secara keseluruhan.

Fenomena tersebut diduga sebagian besar dipicu oleh implementasi WLB yang belum memadai, sebab tuntutan operasional kafe kerap mengorbankan ruang pribadi serta harmoni hidup karyawan Gen Z. Meskipun kebijakan WLB diakui secara teori sebagai elemen krusial, pengaruhnya yang konkret dan efektif terhadap Employee Engagement (EE) pada karyawan Gen Z dalam ranah industri cafe yang bersifat intensif tenaga kerja dan kurang fleksibel masih menantikan pengujian serta pendokumentasian lebih mendalam.

1.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Pengaruh dampak kebijakan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kerja-Hidup) terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan) pada Karyawan Gen Z di Cafe.
2. Menguji dan Mengetahui Besarnya Dampak dan Signifikansi Kebijakan *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat *Employee Engagement* Karyawan Gen Z di Cafe.
3. Mengidentifikasi Tingkat dampak kebijakan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kerja-Hidup) pada responden *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan) Karyawan Gen Z di Cafe.

1.2 Landasan Teori

Rifadha et al dalam (Muliawati, 2020:607) *Work-life balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu Bahagia. (Noviani 2021). Dengan terdapatnya konsep *Work-life balance* ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work-life balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar.

(Dewi et al., 2022). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kepentingan pribadi semangat, dan keterikatan individu terhadap organisasi dan di pengaruhi pula oleh tingkat emosional individu.

1.2.1 Dimensi *Work-life Balance*

1. Keseimbangan Waktu Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stress.
2. Keseimbangan Keterlibatan Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran diluar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya.
3. Keseimbangan kepuasan Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan, dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

1.2.2 Indikator *Work-life Balance*

1. Keseimbangan Waktu
 - a. Saya merasa mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi dengan baik.
 - b. Saya merasa memiliki cukup waktu untuk beristirahat setelah bekerja atau beraktivitas
 - c. Saya merasa dapat meluangkan waktu yang cukup untuk bersama keluarga di luar kegiatan pekerjaan atau tugas lainnya.
 - d. Saya merasa hobi saya tidak terganggu oleh pekerjaan atau tanggung jawab lainnya.
 1. Keseimbangan Keterlibatan
 - a. Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya di tempat kerja
 - b. Saya berkomitmen untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan sebaik mungkin Saya selalu berusaha untuk meluangkan waktu bersama keluarga, meskipun saya memiliki banyak pekerjaan atau kegiatan lain
 - c. Saya merasa sangat bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya.
2. Keseimbangan Kepuasan
 - a. Saya merasa didukung oleh perusahaan dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional saya
 - b. Saya merasa didukung secara emosional oleh keluarga saya saat menghadapi tantangan.
 - c. Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini.

2. Teori Variabel Y (*Employee Engagement* / EE)

Syihabudhin & Pristiawiana (2020) employee engagement merupakan sebuah bentuk komitmen karyawan secara emosional dan intelektual dengan perusahaan mereka. Artinya, engagement membentuk tali keterikatan antara karyawan dan perusahaannya agar karyawan dapat terus terikat dengan pekerjaan maupun perusahaan.

(Djatmiko et al., 2020) Engaged behavior perlu ditanamkan pada setiap karyawan agar mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan itu penting sehingga mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Gallup (2023) tentang employee engagement, karyawan yang engaged akan menghasilkan output yang lebih baik bagi perusahaan daripada karyawan yang tidak engaged, hal ini telah diuji di berbagai industri dengan semua ukuran bisnis, kewarganegaraan, dan kondisi finansial.

1.2.3 Dimensi Employee engagement

2. Vigor (Semangat)

Semangat melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. Vigor dapat dinilai dari tingkat semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika ia menyelesaikan pekerjaannya, kemauan untuk berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Dedication (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makan, antusiasme, dan kebanggaan. Ini memperlihatkan ditandai ketertarikan dengan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bangga terhadap pekerjaannya.

4. Absorption (absorpsi)

Absorpsi adalah aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu terlalu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada disekitarnya. Tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu begitu terasa lebih cepat.

1.2.4 Indikator employee Engagement

A. Vigor (semangat)

- a. Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap hari
- b. Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja
- c. saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja
- d. Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu

B. Dedication (Dedikasi)

- a. Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya
- b. Saya antusias dengan pekerjaan saya
- c. saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna

C. Absorption (absorpsi)

- a. Saya focus ketika sedang bekerja
- b. Saya merasa bahagia ketika sedang bekerja
- c. Saya merasa senang ketika bekerja dalam waktu yang lama

1.3 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, employee engagement, serta faktor-faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Witriyani, A. S. Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., dan Abdullah, K. (2022) dengan judul Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dimediasi oleh Employee Engagement menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan lebih besar melalui mediasi employee engagement dibandingkan hubungan langsungnya.

Selanjutnya, Petrus Wijayanto, Lieli Suharti, dan Robby Chaniago (2022) meneliti pengaruh work-life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turnover intentions karyawan dengan job characteristics

sebagai pemoderasi pada karyawan generasi Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap employee engagement, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap turnover intentions karyawan generasi Y.

Penelitian oleh Dhuha Safria (2022) berjudul Pengaruh Work-Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja pada Karyawan Generasi Y menemukan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, serta employee engagement berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu, Alfiya Jannata dan Mirwan Surya Perdana (2022) melalui penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, baik secara langsung maupun melalui job satisfaction sebagai variabel intervening.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Dadar Supriatna, Latifah, Haris Karyadi, Widyastuti, dan Olivia Tahalele (2025) membahas pengaruh work-life balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap employee engagement. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa work-life balance, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement, di mana keseimbangan kerja-hidup menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa work-life balance dan employee engagement memiliki hubungan yang erat dalam memengaruhi kinerja dan komitmen karyawan. Faktor-faktor tambahan seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan juga turut memperkuat hubungan antar variabel tersebut, sehingga menjadi landasan penting bagi penelitian ini.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Menurut Sugiyono (2022), “penelitian kuantitatif asosiatif adalah jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih (hubungan sebab-akibat), menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis guna menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan fenomena, di mana data yang dikumpulkan bersifat angka dan dianalisis secara sistematis dan objektif untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat”. Dan bentuk hubungannya yaitu hubungan kasual, menurut Sugiyono (2019:65), hubungan kasual adalah hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, di mana satu variabel (independen/sebab) memengaruhi variabel lain (dependen/akibat) secara tidak kebetulan, bertujuan untuk menjelaskan, meramalkan, atau mengontrol fenomena, dan sering diuji dalam penelitian asosiatif kausal. Metode asosiatif dalam penelitian ini dipilih karena untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari dampak kebijakan *work-life balance* (keseimbangan kerja-hidup) terhadap variabel terikat *employee engagement* (keterikatan karyawan) pada karyawan generasi z di *café*.

2.2 Metode dalam penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) mengatakan bahwa : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2.3 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan cara untuk mengukur konsep dimana terdapat variabel-variabel yang bisa mempengaruhi serta dipengaruhi. Menurut Sugiyono (2018:38) mengatakan bahwa : “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

2.4 Pengukuran Variabel

dalam penelitian ini cara untuk mengukur variabel tersebut yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018:93) menyatakan bahwa : “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa 3.3 Populasi dan Sampel

2.5 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan generalisasi wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kuantitatif tertentu yang telah ditetapkan untuk kemudian dipahami sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan. Peneliti menyimpulkan bahwa populasi merupakan garis besar secara umum dari adanya objek maupun subjek yang memiliki sifat dan karakteristik yang telah ditetapkan yang kemudian akan dipelajari untuk diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan GEN Z di café.

2.6 Sampel

Metode simple random sampling merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan sampel penelitian yang berasal dari suatu populasi. Metode ini merupakan metode yang sederhana karena pengambilan sampel dilakukan secara random atau acak. Menurut Sugiyono (2019), metode simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Profile Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat observasi yang dipilih adalah sejumlah badan usaha yang bergerak di bidang kuliner (cafe) di wilayah Ciayumajakuning (Cirebon, Indramayu, Majalengka, Kuningan). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan Gen Z terpilih sebagai responden.

3.2 Analisis Data Penelitian

3.2.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, semakin valid suatu instrument penelitian maka semakin valid pula data yang didapat kan. Menurut sugiyono (2019:193) **“Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur”**.

Dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 105 orang, maka nilai r tabel dapat diperoleh, adapun perhitungan adalah $df = 105 - 2 = 103$. Jadi $df = 103$, maka r tabel untuk signifikan $0,05 = 0.1966$.

3.2.2 Uji Validitas Variabel Work Life Balance

Hasil perhitungan validitas variabel Kualitas Pelayanan menggunakan SPSS 25.0 for windows ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Uji Validitas Variabel Work Life Balance
 Item-Total Statistics

		Correlations											Total.X
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	1
X.1	Pearson	1	.560	.487	.440	.407	.208	.152	.233	.128	.241	.337	.645**
	Correlatio		**	**	**	**	*		*		*	**	
	n												
	Sig. (2-		.000	.000	.000	.000	.033	.123	.017	.193	.013	.000	.000
	tailed)												
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X.2	Pearson	.560	1	.555	.437	.509	.204	.169	.164	.227	.156	.393	.687**
	Correlatio	**		**	**	**	*			*		**	
	n												

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.037	.084	.095	.020	.112	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X.3	Pearson Correlation	.487**	.555**	1	.563**	.416**	.268**	.354**	.129	.185	.269**	.333**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.006	.000	.190	.059	.006	.001	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X.4	Pearson Correlation	.440**	.437**	.563**	1	.435**	.279**	.193*	.263**	.250*	.148	.380**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.004	.049	.007	.010	.132	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X.5	Pearson Correlation	.407**	.509**	.416**	.435**	1	.322**	.136	.191	.448**	.311**	.620**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.166	.050	.000	.001	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X.6	Pearson Correlation	.208*	.204*	.268**	.279**	.322**	1	.182	.149	.288**	.104	.294**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.033	.037	.006	.004	.001		.063	.129	.003	.292	.002	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X.7	Pearson Correlation	.152	.169	.354**	.193*	.136	.182	1	.352**	.202*	.417**	.231*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.123	.084	.000	.049	.166	.063		.000	.039	.000	.018	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X.8	Pearson Correlation	.233*	.164	.129	.263**	.191	.149	.352**	1	.290**	.139	.110	.437**
	Sig. (2-tailed)	.017	.095	.190	.007	.050	.129	.000		.003	.157	.264	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

X.9	Pearson Correlation	.128	.227	.185	.250	.448	.288	.202	.290	1	.270	.422	.561**
	Sig. (2-tailed)		*		*	**	**	*	**		**	**	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X.10	Pearson Correlation	.241	.156	.269	.148	.311	.104	.417	.139	.270	1	.301	.515**
	Sig. (2-tailed)		*	**		**		**		**		**	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
X.11	Pearson Correlation	.337	.393	.333	.380	.620	.294	.231	.110	.422	.301	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	**	**	**	**	**	**	*		**	**		
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Total.X1	Pearson Correlation	.645	.687	.711	.688	.729	.448	.492	.437	.561	.515	.663	1
	Sig. (2-tailed)	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 3.1 terlihat bahwa dalam Corrected Item- Total Correclation menunjukkan uji validitas yang bisa dilihat pada analisa hasil output bawah ini :

Tabel 3.2.Hasil Uji Validitas Work Life Balance

No Pernyataan	R hitung	R Tabel	Status
1	.654	0.1966	Valid
2	.687	0.1966	Valid
3	.711	0.1966	Valid
4	.688	0.1966	Valid
5	.729	0.1966	Valid

6	.448	0.1966	Valid
7	.492	0.1966	Valid
8	.437	0.1966	Valid
9	.561	0.1966	Valid
10	.515	0.1966	Valid
11	.663	0.1966	Valid

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel yang artinya semua pernyataan untuk variabel Work Life Balance (X) adalah valid. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan instrument variabel Work Life Balance (X) valid untuk digunakan dalam proses analisis data.

3.2.3 Uji Validitas Variabel Employee Engagement

Hasil perhitungan validitas variabel Employee Engagement (Y) menggunakan SPSS 25.0 for windows ditujukan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Employee Engagement

		Correlations										Total_
		Y.1	Y.2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y.1	Pearson	1	.584	.345	.378	.384	.670	.480	.298	.470	.486	.715**
	Correlation		**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
N		105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y.2	Pearson	.584	1	.600	.521	.467	.636	.470	.387	.572	.615	.818**
	Correlation	**		**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y3	Pearson	.345	.600	1	.452	.442	.441	.349	.463	.403	.404	.663**
	Correlation	**	**		**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y4	Pearson	.378	.521	.452	1	.399	.506	.347	.488	.452	.468	.699**
	Correlation	**	**	**		**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y5	Pearson	.384	.467	.442	.399	1	.644	.499	.395	.351	.344	.673**
	Correlation	**	**	**	**		**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y6	Pearson	.670	.636	.441	.506	.644	1	.641	.444	.545	.503	.832**
	Correlation	**	**	**	**	**		**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y7	Pearson	.480	.470	.349	.347	.499	.641	1	.311	.450	.441	.685**
	Correlation	**	**	**	**	**	**		**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y8	Pearson	.298	.387	.463	.488	.395	.444	.311	1	.409	.381	.622**
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**		**	**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y9	Pearson	.470	.572	.403	.452	.351	.545	.450	.409	1	.590	.734**
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Y10	Pearson	.486	.615	.404	.468	.344	.503	.441	.381	.590	1	.752**
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Total_Y	Pearson	.715	.818	.663	.699	.673	.832	.685	.622	.734	.752	1
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25.0

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Employee Engagement

No Pernyataan	R hitung	R table	Status
1	.715	0.1966	valid
2	.818	0.1966	valid
3	.663	0.1966	valid
4	.699	0.1966	valid
5	.673	0.1966	Valid
6	.832	0.1966	Valid

7	.685	0.1966	Valid
8	.622	0.1966	Valid
9	.734	0.1966	Valid
10	.752	0.1966	Valid

Sumber: Data Prime Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel yang artinya semua pernyataan untuk variabel Employee Engagement (Y) adalah valid. Maka disimpulkan bahwa semua pernyataan instrument variabel Employee Engagement (Y) valid untuk digunakan dalam proses analisis data.

3.2.4 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) mengemukakan bahwa, **“Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”**. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.70.

3.2.5 Uji Reliabilitas Variabel Work Life Balance

Hasil perhitungan reliabilitas instrument variabel Work Life Balance (X) menggunakan SPSS 25.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Work Life Balance (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	11

Sumber: Data Prime Diolah 2026

Berdasarkan output reliabilitas variabel Work Life Balance (X) menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70 atau 0,822 $>$ 0,70 sehingga variabel Work Life Balance (X) adalah reliabel.

3.2.6 Uji Reliabilitas Variabel Employee Engagement (Y)

Hasil perhitungan reliabilitas instrument variabel Employee Engagement (Y) menggunakan SPSS 25.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Employee Engagement (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25.0

Berdasarkan output reliabilitas variabel Employee Engagement (Y) menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70 atau 0,793 $>$ 0,70 sehingga variabel Employee Engagement (Y) adalah reliabel.

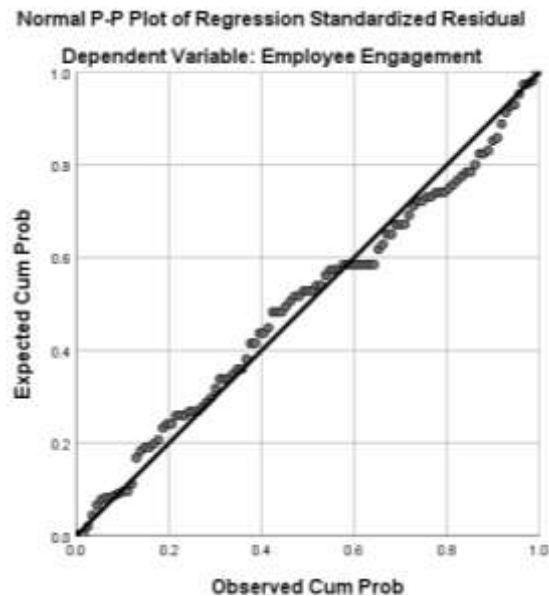
3.2.7 Uji Asumsi Klasik

3.2.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas penjelasan mengenai uji normalitas dengan analisis grafik dan analisis uji statistik.

1. Analisis Grafik

Berikut ini merupakan output spss untuk uji normalitas dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot dari tabulasi data penelitian.



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Employee Engagement

Berdasarkan grafik histogram dan grafik normal plot diatas dapat disimpulkan bahwa, grafik histogram memberikan pola distribusi yang menceng ke kanan dan normal. Kemudian pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

2. Analisis Statistik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 3.7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.95711657
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071

	Negative	-.063
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25.0

Berdasarkan table 3.7 diatas, menunjukkan hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov hasilnya menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200 > 0,05 hal berarti Ho diterima yang artinya data penelitian distribusi normal.

3.2.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independennya.

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variabel independen digunakan variance inflation factor (VIF), Pengambilan keputusan untuk uji multikolonieritas yaitu jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, Maka pada model regresi tidak dapat masalah multikolonieritas.

Berdasarkan hasil penelitian pada output SPSS, maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen (Work Life Balance dan Employee Engagement) pada dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.8 hasil uji multikolonieritas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1	Work LIfe Balance	1.000
		1.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25.0

Coefficient variabel dependen terlihat untk kedua variabel independen, nilai VIF 1.000 < 10 dan nilai tolerance 1.000 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3.9 Hasil Analisis Regresi Berganda (X) terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.534	3.226		2.336	.021
	Work LIfe Balance	.714	.075	.683	9.503	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 3.9 diketahui nilai constant sebesar 7,534 dan nilai *Work Life Balance* sebesar 0,714. Jika dapat diketahui persamaan regresi yaitu :

$$Y = 7,534 + 0,714$$

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta $a = 7,534$ artinya apabila tidak ada *Work Life Balance* maka *Employee engagement* tetap sebesar 7,534.
2. Koefisien *Work Life Balance* $b_1 = 0,714$, artinya apabila *Work Life Balance* meningkat sebesar 1 satuan, maka *Employee engagement* akan meningkat sebesar 0,714 dengan asumsi variable lain konstan.
3. Nilai t hitung sebesar 9,503 dengan signifikansi 0,000, yang berarti *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Dampak Kebijakan *Work Life Balance* (X) Terhadap *Employee engagement* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama bahwa Dampak Kebijakan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*. Hal ini bisa terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar yaitu $9.503 > 1.98326$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian Dampak Kebijakan *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif terhadap *Employee engagement*.

Penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X) merupakan faktor yang sangat penting dan akan berdampak dalam *Employee engagement* (Y). hal ini dari hasil pembahasan pada uji t mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* memang berpengaruh terhadap *Employee engagement*. Karena *Work Life Balance* sangat penting, maka *Employee engagement* atau keterikatan karyawan harus dapat ditingkatkan lagi agar semakin baik, misalnya seperti kontrak kerja yang jelas dan fleksibelitas waktu kerja, kemudian pemilik café yang memiliki karyawan khususnya gen Z harus menerapkan fleksibelitas waktu kerja agar karyawan mendapatkan keseimbangan antara bekerja dan kehidupnya.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhuha Safria (2022) dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organ-isasi Terhadap *Employee Engagement* dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Z". Hal ini menyatakan bahwa pembuktian hipotesis pada penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement*.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka penelitian menarik bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan gen Z di café.

Referensi

1. Badan Pusat Statistik. (2021, Februari 1). Berita Resmi Statistik. Retrieved Agustus 2021, from Badan Pusat Statistik: https://www.bps.go.id/website/materi_ind/materiBrsInd20210201113200.pdf
2. Dewi, S. A., Widiartanto, & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
3. deloitte.com. (2018). The Deloitte Millennial Survey 2018 Millennials' confidence in business, loyalty to employers deteriorate. <https://www2.deloitte.com/tr/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-2018.html>
4. Felise, A., Purba, M. N., & Auza, A. (2024). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAAN PELANGGAN PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA. *IIMA (Indonesian Journal of Multidisciplinary Academic)*.
5. Ferdinan, B. A., Gunardi, L. G., & Reynal, I. (2023). Occupational Stress dan Religiosity: Peran Mediasi Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Millennial dan Generasi Z. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(2),
6. Gallup. (2023). Gallup's Employee Engagement Survey: Ask the Right Questions With the Q12® Survey. GALLUP.COM. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx> diakses tanggal 20 November 2023
7. Ghozali. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM
8. SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbitan Universitas
9. Diponegoro.
10. Jakpat. (2024, April 01). Makeup and Skincare Trend in Indonesia: More Minimalist. Retrieved from <https://insight.jakpat.net/makeup-and-skincare-trend-in-indonesia-more-minimalist/>
11. Kale, J. D., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Admin-Dinasti,+622-630+Johanis+D.+Kale1,+John+E.H.J.+Foeh2,+Simon+Sia+Niha3. 4(3), 622–630
12. Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja
13. Karolina, N., & Saryatmo, M. A. (2024). Employee Engagement, Work Life Balance, dan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek: Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 306-320. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29657>
14. Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256–260. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543>
15. Novianti, Novianti, et al. "Kepuasan Pelanggan Memediasi Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi terhadap Loyalitas Pelanggan." *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 8, no. 1, 2018, pp. 90-108, doi:10.22441/mix.2018.v8i1.006.
16. Rachmadini, F. and Riyanto, S. (2020) "The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z," *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(5), pp. 62–66. Available at: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.25/Issue5/Series-10/I2505106266.pdf>.
17. Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank, (head office), Sri Lanka. *Journal of Management*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>
18. Syihabudhin, & Pristiawiana, O. (2020). The Effect of Work Environment on Work Engagement with Self Efficacy As Moderator Variable at Hotel Pelangi Malang Employees. *KnE Social Sciences*, 2020, 364–378. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7337>
19. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (4th ed.). Alfabeta.
21. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
22. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
23. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
24. Septianini, R. (2024). Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 212-224. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3260>
25. Meda, J., Niha, S. S., & Paridy, A. (2024). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Ground Transportation Management Office in Region XIII of East Nusa Tenggara Province, Mediated by Work Motivation and Work Discipline. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 34–49. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.497>