



Volume 9 No 1 September 2023
p-ISSN: 2460-8750 e-ISSN: 2615-1731
<https://doi.org/10.26858/talenta.v9i1.51899>



Work Life Balance Sebagai Prediktor terhadap Work Engagement pada Karyawan yang Belum Menikah

Asri Nur Ubay^{1*}, Diah Zaleha Wyandini², Anastasia Wulandari³
¹²³ Program Studi Psikologi, Universitas Pendidikan Indonesia. Indonesia

Email: asrinurubay4@gmail.com



©2018 –JPT Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Ini adalah artikel dengan akses terbuka di bawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

ABSTRACT

The purpose of this study was to test empirically the effect of work life balance on work engagement in unmarried employees in Bandung. This study used a correlational method with an unknown population size. Sample selection was carried out using accidental sampling so that a total sample of 422 people was obtained. Data collection was carried out using the WLBS (Work Life Balance Scale) and UWES (Utrecht Work Engagement Scale) measuring instruments. The data analysis technique used is a simple linear regression test. The results of this study indicate that the work life balance variable has a positive and significant effect on work engagement.

Keywords: *Work life balance, work engagement, unmarried employee*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh work life balance terhadap work engagement pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan jumlah populasi yang tidak diketahui. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan accidental sampling sehingga diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 422 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen alat ukur WLBS (Work Life Balance Scale) dan UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.

Keyword: *Work life balance, work engagement, karyawan belum menikah*

PENDAHULUAN

Karyawan yang belum menikah dalam penelitian Cho (2016) disebutkan lebih mampu berkonsentrasi pada pekerjaan dibandingkan karyawan yang sudah menikah. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang belum menikah dianggap tidak disibukkan dengan hal-hal yang berkaitan dengan urusan rumah tangga sehingga memiliki lebih sedikit tanggung jawab dan

memiliki lebih banyak waktu untuk dicurahkan pada pekerjaan (Kong, 2009). Hal ini membuat karyawan yang belum menikah lebih *engage* dengan pekerjaan dibandingkan karyawan yang sudah menikah. Namun, hasil penelitian lain menyebutkan karyawan yang sudah menikah ternyata lebih *engage* daripada mereka yang belum menikah (Shukla et al., 2015).

Berdasarkan penelitian Sharma (2021) dan Shukla et al., (2015) menyebutkan bahwa status pernikahan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *work engagement* karena terdapat perbedaan yang signifikan dalam sikap dan perilaku antara karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah (Austrom, 1988).

Karyawan yang sudah menikah mampu membagi fokus pada pekerjaan di hari kerja dan menghabiskan waktu bersama keluarga di akhir pekan (Cho et al., 2016) serta dapat berbagi pengalaman kerja dengan pasangan yang membantu mengatasi ketegangan dari pekerjaan (Visser et al., 2016). Sedangkan karyawan yang belum menikah dalam penelitian Shukla (2015) menunjukkan tingkat *engagement* yang rendah. Ciri dari seorang karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* rendah ditunjukkan dengan kurangnya motivasi dalam bekerja, tidak bahagia dan tidak produktif dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Prahara & Hidayat, 2019).

Namun tidak semua karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shabrina & Mardawan (2017) pada karyawan divisi marketing dan operasional PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung, menemukan bahwa dari 10 orang karyawan, 3 diantaranya memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan 7 orang lainnya memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Muhtadin & Prakoso (2022) pada manager bank X di Kota Bandung menemukan bahwa dari 30 orang manager, 6 diantaranya memiliki tingkat *work engagement* yang rendah dan 24 orang lainnya memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Hasil-hasil penelitian terdahulu menyebutkan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* diantaranya adalah *job demands*, *personal resources* (Ayu et al., 2015), *psychological capital* (Hariyadi, 2019) dan salah satunya adalah *work life balance* (Wijaya & Soeharto, 2021). Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung yang menunjukkan hasil bahwa sebagian besar (55 % dari 145 respon) merasakan emosi negatif saat bekerja. Kemudian 52% (dari 109 respon) menyatakan bahwa hubungan kerja yang positif menjadi faktor yang membuat mereka senang di lingkungan kerja. Hal yang paling disukai responden dari pekerjaan mereka adalah adanya keterkaitan pekerjaan dengan *passion/skill* yang dimiliki (50% dari 87 respon). Lingkungan fisik dan non-fisik seperti hubungan dengan rekan kerja/atasan menjadi hal yang dapat memotivasi paling besar yaitu 33% dari 102 respon. Hasil studi pendahuluan di atas menurut asumsi peneliti secara konsep berkaitan dengan *work engagement*.

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli & Bakker, 2004). Leiter & Bakker (2010) mendefinisikan work engagement sebagai suatu konsep motivasi, yaitu ketika engaged, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang. Selain itu work engagement juga diartikan sebagai karyawan yang terlibat secara fisik, waspada secara kognitif, dan terhubung secara emosional saat mereka melaksanakan pekerjaan mereka (Simbula & Guglielmi, 2013). Work engagement oleh Iddagoda (2020) dimaknai sebagai kehadiran psikologis seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Keterlibatan ini merupakan ciri khas hubungan antara karyawan, organisasi, serta pekerjaannya. Iddagoda (2020) juga menyebutkan work engagement adalah sejauh mana seorang karyawan terlibat dalam pekerjaan dan organisasi secara kognitif, emosional, dan perilaku.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *work life balance* (Wijaya & Soeharto, 2021). *Work life balance* menurut Brough (2020) berfokus pada gagasan mengenai kesetaraan peran dalam pekerjaan, keluarga, atau peran lainnya dalam kehidupan. Clark (2000) juga menyebutkan *work life balance* mengacu pada perolehan tingkat kepuasan yang tinggi di rumah dan di tempat kerja. Keseimbangan dalam hal ini merupakan keterlibatan individu pada setiap peran yang ada dalam hidupnya dan melaksanakan peran tersebut dengan penuh perhatian. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menyebutkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan waktu atau energi individu dalam menjalani suatu peran dalam kehidupan (pekerjaan/keluarga) tanpa meninggalkan atau mengutamakan salah satunya.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan beberapa hal lain juga yaitu sebanyak 42% (dari 74 respon) menghabiskan waktu lebih banyak bersama keluarga dibandingkan bersama teman. Lalu, sebanyak 65% (dari 74 respon) mengatakan bahwa kehidupan pekerjaan dan pribadi mereka saling mengganggu. Sebanyak 36% (dari 74 respon) menyatakan bahwa mereka kadang-kadang bekerja lembur sebanyak 1-4 kali dalam sebulan. Selanjutnya sebanyak 62% (dari 74 respon) merasa bahwa kehidupan pekerjaan dan pribadi tidak saling mendukung. Dari hasil studi pendahuluan tersebut, beberapa hal dapat mengindikasikan *work life balance*.

Dalam meningkatkan *work engagement* karyawan, upaya yang bisa dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan memperhatikan *work life balance* karyawan (Witriaryani et al., 2022). Hal ini disebabkan karena harapan seorang karyawan dari sebuah pekerjaan telah lebih dari sekedar memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi juga terdapat keinginan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Oa, 2018). Klein & Izzo (1998) juga menyebutkan bahwa karyawan bekerja bukan hanya sekedar mencari uang tetapi juga keseimbangan dalam kehidupan pribadi.

Ketika karyawan menganggap diri mereka memiliki tingkat kehidupan pribadi dan pekerjaan yang seimbang, mereka menunjukkan hasil positif terkait pekerjaan karena adanya peningkatan kepercayaan diri untuk mencapai tujuan, limpahan dorongan yang positif dari lingkungan di luar pekerjaan (keluarga, teman, dll.) ke lingkungan kerja, dan timbal balik perlakuan ini menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan (Brough et al., 2020). Misalnya, dalam bentuk keterampilan yang dipelajari di rumah yang membuat seseorang menjadi karyawan yang lebih baik, atau suasana hati yang positif dari *work engagement* sehingga terjadi interaksi positif dengan anggota keluarga (Shockley et al., 2017). Sebaliknya, jika tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dalam organisasi dikaitkan dengan sikap dan kinerja yang negatif, termasuk *turnover intention* (Brough et al., 2010). Penelitian yang dilakukan Wijaya & Soeharto (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dan *work engagement* karyawan. Individu yang diberikan kesempatan untuk mengelola permasalahan pribadi dan keluarganya akan meningkatkan keterlibatannya sebagai karyawan yang produktif (Oa, 2018).

Dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil mengenai tingkat *work engagement* antara karyawan yang sudah menikah dan belum menikah, maka peneliti merasa perlu untuk meneliti kembali tentang *work life balance* dan *work engagement* pada karyawan yang belum menikah.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan swasta di Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu

karyawan yang belum menikah, merupakan pekerja tetap, bekerja secara *offline/work from office* dan sudah bekerja minimal satu tahun di Kota Bandung, Jawa Barat. Jumlah sampel minimal yaitu sebanyak 384 orang ditentukan dengan menggunakan rumus Lemeshow (1990) karena jumlah populasi yang tidak diketahui. Kemudian $384 + 10\%$ (*margin of error*) sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 422 orang. Partisipan dari penelitian ini berjumlah 425 karyawan (38,6% laki-laki dan 61,4% perempuan). Frekuensi karyawan yang berada pada rentang usia <20 sebanyak 0,5%. Rentang usia 20-25 tahun sebanyak 62,6%. Kemudian rentang usia >25-30 sebanyak 36,5%, dan rentang usia >30 sebanyak 0,5%.

Work life balance akan diukur menggunakan *Work Life Balance Scale* (WLBS) yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) meliputi empat dimensi yaitu WIPL (*work interference with personal life*); PLIW (*personal life interference with work*); WEPL (*work enhancement of personal life*); PLEW (*personal life enhancement of work*). Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari milik Fauzi (2018) dengan reliabilitas 0,841 yang terdiri dari 17 item. Penilaian dalam skala ini digunakan dengan *summated rating scale* mencakup 5 pilihan jawaban yaitu, (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, dan (5) sangat sering.

Work engagement akan diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) berdasarkan tiga dimensi menurut Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari milik Indah (2018) dengan reliabilitas 0,912 yang terdiri dari 17 item mencakup *vigor* (terdiri dari 6 butir), *dedication* (terdiri dari 5 butir), dan *absorption* (terdiri dari 6 butir). Penilaian dalam skala ini digunakan dengan metode *summated rating scale* mencakup 5 pilihan jawaban yaitu, (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, dan (5) sangat sering.

Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Gambaran Umum *Work Life Balance* dan *Work Engagement*

	WLB	WE
<i>Tinggi</i>	171 (40%)	192 (45%)
<i>Rendah</i>	254 (60%)	233 (55%)

Hasil pada Tabel menunjukkan sebanyak 254 responden atau sebanyak 60% karyawan yang belum menikah di Kota Bandung memiliki tingkat *work life balance* yang rendah, artinya adalah tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki rendah. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 171 atau sebanyak 40% responden memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi, artinya adalah tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki tinggi. Kemudian sebanyak 233 responden atau sebanyak 55% memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 192 atau sebanyak 45% responden memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Tabel 2. Gambaran Umum *Work Life Balance* dan *Work Engagement* Berdasarkan Dimensi

		Mean	Persentase
<i>WLB</i>	<i>WIPL</i>	2,45	20%
	<i>PLIW</i>	2,62	22%
	<i>WEPL</i>	3,44	29%
	<i>PLEW</i>	3,41	29%
<i>WE</i>	<i>Vigor</i>	2,87	34%
	<i>Dedication</i>	2,87	33%
	<i>Absorption</i>	2,87	33%

Berdasarkan Tabel di atas, dimensi *work life balance* yaitu *WEPL* (*work enhancement of personal life*) memiliki skor rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 3,44 atau 29% dan dimensi *WIPL* (*work interference with personal life*) memiliki skor rata-rata yang paling rendah dengan total 2,45 atau 20%. Kemudian antara ketiga dimensi *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki skor rata-rata yang sama dengan total 2,87 atau 33%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dari total sejumlah 425 responden, tingkat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berada pada tingkat yang setara.

Tabel 3. Gambaran Umum *Work Life Balance* dan *Work Engagement* Berdasarkan Demografi Jenis Kelamin

		Jumlah	Mean	Sig. (2-tailed)
<i>WLB</i>	<i>Laki-laki</i>	164	48.46	0,961
	<i>Perempuan</i>	261	48.53	
		Jumlah	Mean	Sig. (2-tailed)
<i>WE</i>	<i>Laki-laki</i>	164	49.17	0,757
	<i>Perempuan</i>	261	48.59	

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat *work life balance* dan tingkat *work engagement* antara laki-laki dan perempuan dengan nilai signifikansi >0.05 .

Tabel 4. Gambaran Umum *Work Life Balance* Berdasarkan Demografi Usia

		Jumlah	Mean	Sig. (2-tailed)
<i>WLB</i>	<20	2	50.00	0,000
	20-25	266	51.24	
	$>25-30$	155	43.85	
	>30	2	43.50	
<i>WE</i>	<20	2	57.50	0.002
	20-25	266	51.35	
	$>25-30$	155	44.57	
	>30	2	32.00	

Berdasarkan Tabel di atas, pada kategori usia terdapat perbedaan yang signifikan dengan nilai signifikansi <0.05 . Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan mengenai usia pada variabel *work life balance* dan *work engagement*.

Tabel 5. Uji Post Hoc

		Sig.	Sig.
<20	20-25	.908	.638
	>25-30	.568	.323
	>30	.668	.166
20-25	<20	.908	.638
	>25-30	.000	.000
	>30	.472	.139
>25-30	<20	.568	.323
	20-25	.000	.000
	>30	.974	.337
>30	<20	.668	.166
	20-25	.472	.139
	>25-30	.974	.337

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa ada perbedaan yang signifikan antara usia 20-25 dengan usia >25-30.

Tabel 6. Uji Hipotesis

	B	R Square	Sig.
<i>Konstanta</i>	7.083	.512	.000
<i>WLB</i>	.860		

Dependent Variable: WE

Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 51,2% yang menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X) berpengaruh terhadap variabel *work engagement* (Y) sebesar 51,2% dan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan. Selain itu, hasil menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 7.083 dan nilai koefisien variabel bebas (X) yaitu *work life balance* sebesar 0,860. Artinya jika *work engagement* bernilai 0 maka *work engagement* memiliki nilai 7.083. Selanjutnya, 0.860 merupakan nilai koefisien *work life balance* yang artinya setiap kenaikan skor *work life balance* akan menyebabkan peningkatan skor *work engagement* sebesar 0.860.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hipotesis (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung diterima, artinya semakin positif *work life balance* maka semakin tinggi *work engagement* karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin negatif *work life balance* maka semakin rendah pula *work engagement* karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil deskripsi gambaran tingkat *work life balance* sebanyak 60% karyawan yang belum menikah di Kota Bandung berada pada kategori rendah. Skor yang rendah pada tingkat *work life balance* ini diikuti dengan tingkat *work engagement* yang berada pada kategori rendah dengan skor 55%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat *work life balance* berkaitan dengan *work engagement* pada karyawan yang belum menikah. Dengan kata lain, semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Sebaliknya, apabila *work life balance* mengalami penurunan maka karyawan tidak

akan merasa *engaged*. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya & Soeharto (2021), Lee (2021), Shukla (2015), dan Prihutami (2015).

Adanya pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *work engagement* menjelaskan bagaimana *work life balance* dapat meningkatkan *work engagement* karyawan. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menyebutkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan waktu atau energi individu dalam menjalani suatu peran dalam kehidupan (pekerjaan/keluarga) tanpa meninggalkan atau mengutamakan salah satunya. Individu yang mampu menyeimbangkan peran pada setiap aspek kehidupan akan lebih *engage* dan terlibat dalam mengemban tanggung jawab dalam pekerjaan. Sehingga karyawan akan lebih semangat, bergairah dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, jika individu tidak mampu menjalani setiap peran dalam kehidupannya dengan seimbang (*imbalance*) akan dikaitkan dengan sikap dan kinerja yang negatif (Brough et al., 2010). Adanya ketidakseimbangan antara peran ini akan menimbulkan stress, *burnout*, rendahnya kepuasan hidup dan kepuasan kerja hingga depresi. Selain itu juga berpengaruh pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan akan menjadi tidak tertarik dengan pekerjaan mereka, menurunnya komitmen kerja, sampai terjadinya penurunan kinerja (Wilkinson et al., 2021).

Lalu berdasarkan data demografi yang diperoleh, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada jenis kelamin, namun terdapat perbedaan yang signifikan pada kategori usia. Pada variabel *work life balance* terdapat perbedaan signifikan antara usia 20-25 dengan usia >25-30. Usia yang memiliki skor rata-rata *work life balance* lebih tinggi yaitu usia 20-25 sedangkan usia >30 memiliki skor rata-rata *work life balance* yang rendah. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang usianya lebih muda dianggap memiliki sedikit tuntutan dan baru memulai karir sehingga mampu menempatkan fokus pada karir dibandingkan dengan kehidupan pribadi (Jans, 1989). Oleh karena itu mereka dapat memperoleh tingkat kepuasan yang tinggi di rumah dan di tempat kerja (Clark, 2000).

Kemudian pada variabel *work engagement*, terdapat perbedaan signifikan antara usia 20-25 dengan usia >25-30. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Avery et al. (2007), Sharma & Rajput (2021), dan Prihutami (2015) yang menemukan adanya perbedaan signifikan pada demografi usia. Usia <20 memiliki skor rata-rata *work engagement* yang lebih tinggi. Sedangkan pada usia >30 memiliki skor rata-rata *work engagement* yang lebih rendah. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan hasil penelitian Avery et al. (2007) yang menemukan bahwa *engagement* menurun seiring dengan bertambahnya usia, dan karyawan yang lebih muda menunjukkan tingkat *engagement* yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih tua.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya *work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Selain itu, penelitian ini juga menemukan perbedaan yang signifikan pada demografi karyawan, yaitu antara usia 20-25 dengan usia >25-30. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh sosio-demografi terhadap tingkat *work engagement* pada karyawan yang belum menikah. Kemudian penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif, oleh karena itu disarankan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif sehingga bisa dilakukan wawancara dan observasi untuk memperoleh informasi dan data yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Austrom, D. R., Baldwin, T. T., & Macy, G. J. (1988). *The Single Worker : an Empirical Exploration of Attitudes, Behavior, and Well-Being*
- Avery, D. R., McKay, F. P., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the Aging Workforce: The Relationship Between Perceived Age Similarity, Satisfaction with Coworkers, and Employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542-1556.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh *Job Demands, Job Resources, dan Personal Resources* terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12-22.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Brough, P., Driscoll, M. P. O., & Biggs, A. (2010). Parental Leave And Work-Family Balance Among Employed Parents Following Childbirth : An Exploratory Investigation In Australia And New Zealand. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 4, 71-87. <https://doi.org/10.1080/1177083X.2009.9522445>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work – Life Balance : Definitions, Causes, and Consequences. 1–15.
- Cho, Y., Park, J., Ju, B., Han, S. J., Moon, H., Park, S., Ju, A., & Park, E. (2016). *Women Leaders ' Work life Imbalance in South Korean Companies : A Collaborative Qualitative Study*. 1–27. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. 53(6), 747-770.
- Fauzi, R. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita. [Skripsi]. Universitas Islam Indonesia
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement Beyond Work and Family. *October*. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Iddagoda, Y. A. (2020). Relationships and Mediating Effects of Employee Engagement: An Empirical Study of Managerial Employees of Sri Lankan Listed Companies. <https://doi.org/10.1177/2158244020915905>
- Jans, N. A. (1989). Organizational Commitment, Career Factors, and Career/ Life Stage. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 247-266.
- Klein, E., & Izzo, J. B. (1998). *Awakening Corporate Soul: Four Paths to Unleash the Power of People at Work*. Canada: Fairwinds Press.
- Kong, Y. (2009). A Study on the Job Engagement of Company Employees. 65–68.
- Lee, C. C., Aravamudhan, V., Roback, T., Lim, H. S., & Ruane, S. G. (2021). Factors Impacting Work Engagement of Gen Z Employees: A Regression Analysis. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, 18(3), 147-159.
- Muhtadin, M. D. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Perceived Gender Equity terhadap Work Engagement pada Manager Bank X di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 567-573.
- Oa, O. (2018). Work Life Balance Initiative As A Predictor of Employees' Behaviour Outcomes. 17(1).
- Prahara, S. A. & Hidayat, S. (2019). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada

- Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 10(2), 232-244.
- Prihutami, N. D., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2015). Strategi Human Capital Group Department dalam Mengembangkan Keterikatan Karyawan (*Work Engagement*) (Studi Kasus: Unit Operasional PT Bumitama Gunajaya Agro). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 634-642.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement : A Multi-Sample Study. 315, 293–315.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). UWES Preliminary Manual
- Shabrina, I. T., & Mardawan, O. (2017). Studi Deskriptif Work Engagement pada Karyawan PT. Silkargo Indonesia Cabang Bandung Divisi Marketing dan Operasional. *Prosiding Psikologi*, 3(2), 415-421.
- Shockley, K. M., Smith, C. R., & Knudsen, E. A. (2017). The Impact of Work – Life Balance on Employee Retention.
- Shukla, S., Adhikari, B., & Singh, V. (2015). Employee Engagement - Role of Demographic Variables and Personality Factors.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). Journal of Work and Organizational Psychology. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 117–125. <https://doi.org/10.5093/tr2013a17>
- Visser, M., Mills, M., Heyse, L., Wittek, R., & Bollettino, V. (2016). Work – Life Balance Among Humanitarian Aid Workers. <https://doi.org/10.1177/0899764016634890>
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(3), 266-272.
- Wilkinson, A., Bacon, N., Snell, S., & Lepak, D. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resources Management Second Edition*. California: SAGE Publications.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Khairal, T. M. (2022). Pengaruh Work life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. 5(2), 932–947.