

Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan Work-Life Balance

Shintya Awalini Diniawaty, Wawan Prahirawan

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Jalan Raya Palka No.Km.3, Sindangsari, Pabuaran, Serang, Banten, 42163

7776230014@untirta.ac.id , wawan.prahyawan@gmail.com

Editor's Request	Your Response	Review Submitted	Review Due
2024-05-27	2024-05-29	2024-05-27	2024-04-30

Abstrak

Pada era modern, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin krusial untuk kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan kerja (Work Engagement, WE) dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Work-Life Balance, WLB), yang menjadi semakin krusial dalam konteks organisasi modern demi kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, kami mengidentifikasi dan menganalisis 29 artikel empiris dari tahun 2013 hingga 2023 yang telah diulas oleh rekan sejawat. Metode penelitian mencakup pemilihan artikel berdasarkan kata kunci yang relevan dan pendekatan tinjauan bertahap untuk memastikan relevansi dan konsistensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WE dan WLB saling terkait dan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja dan WLB sebagai strategi untuk mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan baru dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk mengoptimalkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi WE dan WLB.

Kata kunci: Kajian Literatur; Keterlibatan Kerja; Work-Life Balance,

Abstract

In the modern era, work-life balance is becoming increasingly crucial for employee health and well-being. This study aims to explore the relationship between work engagement (WE) and work-life balance (WLB), which is becoming increasingly crucial in the modern organisational context for employee health and well-being. Through a comprehensive literature review, we identified and analysed 29 empirical peer-reviewed articles from 2013 to 2023. The research method included article selection based on relevant keywords and a stepwise review approach to ensure relevance and consistency. The results showed that WE and WLB are interrelated and have a significant influence on productivity and job satisfaction. The findings emphasise the importance of organisational support for work engagement and WLB as a strategy to reduce job burnout and improve employee retention. This research provides new insights in Human Resource management to optimise performance and achieve organisational goals by considering factors that influence WE and WLB.

Keywords: Literature Review; Work Engagement; Work-Life Balance,

PENDAHULUAN

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka dan memiliki komitmen terhadap organisasi memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas dan penurunan tingkat perputaran karyawan (Rusdiyanto, 2020). Oleh karena itu, tidak mengherankan jika banyak organisasi dari berbagai sektor telah mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendorong keterlibatan dan komitmen di antara para pekerja mereka. Pada saat yang sama, perusahaan semakin berupaya menciptakan lingkungan yang tepat dimana karyawan mengalami keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work life balance/WLB)(Mani et al., 2020).

Studi literatur terbaru tentang hubungan antara "work engagement dan work life balance" menjadi sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern. Work engagement, yang mencerminkan tingkat keterlibatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka, telah terbukti memiliki keterkaitan yang erat dengan work life balance, di mana karyawan merasa mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Penelitian oleh Puspitasari dan Darwin (2021) menunjukkan bahwa work-life balance memengaruhi kinerja karyawan melalui work engagement, menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen non-pekerjaan untuk meningkatkan kinerja individu (Puspitasari & Darwin, 2021).

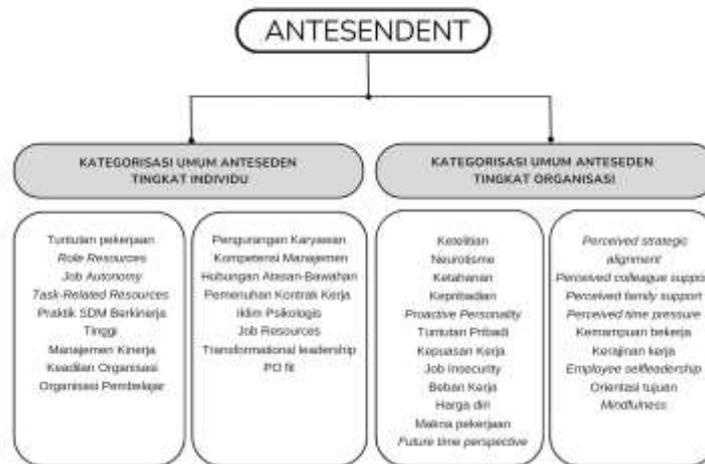
Konteks organisasi yang dinamis saat ini dimana tantangan dan tuntutan pekerjaan semakin kompleks, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana work engagement dan work life balance saling memengaruhi menjadi krusial. Studi oleh Vu (2020) menyoroti pentingnya memiliki karyawan yang terlibat secara aktif untuk mendorong pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, melalui penelitian terbaru yang menggali hubungan antara work engagement dan work life balance, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, serta merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hal tersebut menjadikan adanya penelitian terbaru dalam domain ini tidak hanya memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antara work engagement dan work life balance, tetapi juga memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Vu, 2020).

Keterlibatan Kerja (Work Engagement)

Beberapa tahun terakhir, keterlibatan kerja telah menjadi variabel yang diteliti. Sejumlah penelitian yang muncul mulai menyatukan konsep umum tentang keterlibatan kerja yang berkonotasi dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu pekerjaan. Meskipun telah banyak penelitian yang menggunakan variabel 'engagement', namun masing-masing penelitian tersebut mendefinisikan keterlibatan dengan berbagai arti. Keterlibatan kerja adalah konsep mendasar dalam psikologi organisasi, yang mewakili sejauh mana karyawan berdedikasi dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan melibatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh (Kossyva et al., 2023). Keterlibatan ini tidak hanya memberikan manfaat individu bagi karyawan, tetapi juga secara signifikan meningkatkan hasil organisasi seperti kinerja dan produktivitas. (Gülbahar, 2017).

Pentingnya meneliti keterlibatan kerja terletak pada potensinya untuk mendorong kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan memelihara keterlibatan kerja, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang lebih positif dan efisien, yang menghasilkan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja (Baran, 2017). Dalam hal ini, keterlibatan kerja lebih dari sekadar investasi dari satu aspek diri; keterlibatan kerja mewakili investasi dari berbagai dimensi sehingga pengalamannya bersifat simultan dan holistik.

Kesenjangan dalam pengetahuan tentang keterlibatan ini dapat dimengerti, mengingat bahwa konsep ini merupakan sebuah penelitian yang relatif baru dan sebagian besar penelitian ini dihubungkan pada teori-teori kelelahan, kesejahteraan karyawan dan kemampuan kerja. Kemampuan kerja menggambarkan kompetensi dan kapasitas karyawan dalam menangani tugas pekerjaan secara efektif. Faktor-faktor yang termasuk dalam kategori ini meliputi kapasitas kerja (Airila et al., 2014) keterampilan profesional (Shin et al., 2020), kepemimpinan diri (Breevaart et al., 2016) dan orientasi tujuan (Jones et al., 2017)). Semua faktor ini secara positif terkait dengan keterlibatan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja dan keterlibatan karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori umum seperti ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Anteseden dari Keterlibatan Kerja
Sumber : (Kossyva et al., 2023)

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Work Life Balance / WLB)

Saat ini keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang serba cepat dan penuh tuntutan, dimana individu sering kali berjuang untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional mereka dengan komitmen pribadi. WLB didefinisikan oleh tuntutan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan non-kerja, seperti tuntutan berbasis tekanan, berbasis perilaku, dan berbasis waktu, keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep yang memiliki banyak aspek. Keseimbangan ini tidak hanya tentang 'mengatur waktu' tetapi juga tentang bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi berinteraksi, yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu secara keseluruhan (Timms et al., 2015).

Ranah keseimbangan kehidupan kerja, telah terjadi pergeseran paradigma dari memandang pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai entitas yang saling bertentangan menjadi mengakui manfaat dari mencapai keseimbangan antara kedua hal domain tersebut. Organisasi semakin mengakui pentingnya menumbuhkan budaya yang mendukung yang menghargai kebutuhan karyawan akan keseimbangan dalam hidup. Transisi ini sangat penting karena sejalan dengan perkembangan ekspektasi karyawan yang mencari kepuasan tidak hanya melalui pekerjaan tetapi juga melalui peran kehidupan lainnya. Dengan berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, organisasi dapat meningkatkan kepuasan, moral, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Russo et al., 2016).

Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja digarisbawahi oleh implikasinya yang mendalam terhadap kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka mengalami kepuasan kerja dan keterlibatan yang lebih tinggi (Inggamara et al., 2022). Selain itu, praktik keseimbangan kehidupan kerja telah dikaitkan dengan peningkatan retensi karyawan, daya tarik talenta, dan komitmen organisasi. Dengan menerapkan strategi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif yang menumbuhkan kebahagiaan karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan kinerja pekerjaan secara keseluruhan (Ridwan et al., 2022).

Sebuah kajian literatur Sirgy (2018) mengorganisir sebagian besar diskusi tentang anteseden dalam dua kelompok besar anteseden, yaitu prediktor pribadi dan organisasi untuk keseimbangan kehidupan dan kerja (lihat Tabel 1) (Sirgy & Lee, 2018).

Antecedents	Consequences
Personal Predictors <ul style="list-style-type: none"> • job involvement • job importance • family involvement • conscientiousness • neuroticism • coping style • individualism • power distance • masculinity • uncertainty avoidance 	Work-related outcomes: <ul style="list-style-type: none"> • high job performance • high job satisfaction • high organizational commitment • high career development and success • low job malfunction • low job burnout • low job alienation • low absenteeism • low turnover intention
Organizational Predictors: <ul style="list-style-type: none"> • job demand • time pressure at work • job autonomy • role ambiguity • scheduling flexibility • flexible work arrangement • part-time work • assistance with childcare • parenting resources/lactation support • elder care resources • employee health and wellness programs 	Nonwork-related outcomes: <ul style="list-style-type: none"> • high life satisfaction • high marital satisfaction • high family performance • high family satisfaction • high parental satisfaction • high leisure satisfaction • high poor health condition • low conflicts with family members
<ul style="list-style-type: none"> • family-leave policies • social support at work • other services designed to assist employees manage their multiple roles 	Stress-related outcomes: <ul style="list-style-type: none"> • low emotional exhaustion • low psychological distress • low anxiety • low irritability • low hostility • low hypertension • low depression • low affective parental distress • low marital distress • low illness symptoms • low somatic complaints • low blood pressure and cholesterol • low alcohol abuse • low cigarette consumption

Tabel 1 : Prediktor Pribadi dan Organisasi untuk Keseimbangan Kehidupan dan Kerja.
Sumber : (Sirgy & Lee, 2018)

Kerangka Teori yang Menjelaskan Hubungan antara WLB dan Keterlibatan Kerja

Ada banyak teori yang telah diteliti untuk menguatkan hubungan antara keterlibatan kerja dan hubungan antara pekerjaan dan keluarga (WLB). Penelitian tambahan terhadap literatur mengungkapkan hubungan positif dan negatif antara variabel-variabel ini (Wood et al., 2020)

Awalnya, korelasi positif di antara keduanya (misalnya, efek baik dari keterlibatan kerja terhadap WLB atau efek positif dari WLB terhadap keterlibatan kerja) dijelaskan oleh seperti hipotesis pengayaan peran dan konservasi sumber daya (role enrichment and conservation of resources/COR), digunakan untuk menjelaskan hubungan positif di antara keduanya (misalnya, efek positif dari keterlibatan kerja terhadap WLB atau efek positif WLB terhadap keterlibatan kerja). Menurut pendekatan pengayaan peran, respons emosional terhadap satu peran dapat meningkatkan keterlibatan seseorang dalam peran lainnya. Lebih lanjut, ketika setiap individu memiliki perasaan positif terhadap peran pekerjaannya di tempat kerja, maka hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk mempersepsikan aspek-aspek WLB secara positif dan sebaliknya (Marais et al., 2014).

Hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan prediktor yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, dengan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi berkorelasi dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah. Penelitian secara konsisten menunjukkan korelasi negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dan konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dengan ketercapaian target organisasi. Dalam penelitian Fatimah & Gunawan, (2023) menjelaskan pentingnya memadankan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan kecocokan antara pekerjaan dan pribadi untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja. Gurung & Bastola, (2022) menemukan adanya hubungan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Mereka menunjukkan bahwa gangguan dalam keseimbangan kehidupan kerja dapat mengurangi kepuasan dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, individu yang mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga mungkin kurang terlibat dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa stres akibat konflik pekerjaan-keluarga dapat menghalangi individu mencapai hasil optimal, serta menghambat konsentrasi dan dedikasi waktu dan energi yang diperlukan untuk peran pekerjaan mereka. Konflik ini juga dapat meluas hingga berdampak pada komitmen organisasi, seperti yang dicatat oleh Azeem & Altalhi, (2015) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan secara signifikan mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat sangat penting untuk

mendorong hasil organisasi yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan membentuk komitmen dan kinerja karyawan dalam organisasi. Dalam penelitian terbaru oleh Noerchoidah & Indriyani tahun (2022) yang menjelaskan bahwa hasil pengaruh langsung WLB ditemukan belum cukup mendukung terhadap work engagement pegawai, namun dalam hipotesis lainnya peneliti menggunakan variable lain untuk memediasi pengaruh tersebut agar signifikan (Noerchoidah & Indriyani, 2022).

Artikel ini disusun sebagai bagian Studi Literatur yang memberikan tinjauan umum tentang konsep hubungan antara Work Engagement (WE) dan Work Life Balance (WLB) dalam sebuah organisasi. Selain itu menjelaskan pendekatan metodologis yang dimulai dari proses pemilihan artikel termasuk kriteria pencarian yang digunakan untuk tinjauan literatur dan menyertakan deskripsi dan sintesis temuan dari artikel-artikel yang dipilih. Hal ini dilengkapi dengan implikasi teoretis dan praktis dari penelitian setiap penelitian. Terakhir, kami melengkapi dengan data keterbatasan penelitian dan pada bidang apa saja penelitian tersebut dilakukan, dan dapat diterapkan pada masa depan serta beberapa kesimpulan akhir.

METODE PENELITIAN

Tinjauan literatur integratif adalah jenis penelitian yang berbeda yang menambah wawasan tentang subjek yang dibahas (Snyder, 2019). Selain itu, mengingat tinjauan literatur dapat memberikan perspektif yang komprehensif dan menyegarkan tentang topik yang mungkin, termasuk inkonsistensi atau kontradiksi dalam literatur yang ada (Rahman, 2016). Penelitian ini mengadopsi tinjauan literatur sebagai pendekatan metodologis utama Pengumpulan artikel dilakukan sejak Februari 2024 untuk menemukan artikel yang relevan. Berkenaan dengan kombinasi kata kunci, fokus utama dari penelitian ini adalah hubungan antara keterlibatan kerja dan keseimbangan kerja dan kehidupan dalam organisasi. Mengingat istilah keterlibatan kerja digunakan secara bergantian dengan istilah serupa, seperti keterlibatan karyawan, keterlibatan kerja, dan keterlibatan peran, kami menggunakan kata kunci keterlibatan untuk mendapatkan semua publikasi yang bersedia yang berfokus pada keterlibatan kerja. Terkait keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*), pencairan awal melalui Google Scholar menunjukkan bahwa konsep keseimbangan kerja dan kehidupan disepadankan dengan konsep yang lebih luas, seperti *work life imbalance*, *work family balance*, dan *work family interface*. Oleh karena itu kami memasukan beberapa kata kunci untuk menemukan artikel yang relevan secara komprehensif. Selain itu. Untuk memastikan bahwa artikel-artikel yang diteliti memiliki hubungan yang teridentifikasi, hanya artikel-artikel yang memiliki istilah pencarian yang muncul di judul atau abstrak yang disertakan. Selain itu mengingat arah hubungan yang tidak konsisten antara kerlibatan kerja dan WLB, artikel yang secara empiris meneliti keterlibatan kerja dan WLB hanya disertakan untuk analisis lebih lanjut. Karena kami berfokus pada hubungan spesifik antara keterlibatan kerja dan WLB, tidak ada studi kualitatif yang diidentifikasi. Batas waktu penelitian yang dikaji adalah penelitian yang dilakukan pada tahun 2013 hingga 2023, tinjauan ini berfokus pada artikel yang telah diulas oleh rekan sejawat dan jurnal yang dapat diakses sepenuhnya di database.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pencarian awal dengan menggunakan serangkaian kata kunci menghasilkan 120 artikel. Setelah itu, pendekatan tinjauan bertahap dilakukan dengan 89 artikel untuk mengidentifikasi lebih lanjut artikel yang relevan sesuai dengan tinjauan. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan bertahap, setiap artikel yang memenuhi kriteria seleksi disertakan untuk ditinjau lebih lanjut. Selama proses tinjauan mendalam, artikel yang secara empiris menyelidiki hubungan antara keterlibatan kerja dan WLB dalam pengaturan organisasi hanya dipilih untuk dipertimbangkan lebih lanjut. Selanjutnya, kami meninjau referensi dari artikel yang dipilih untuk memperluas kumpulan artikel. Melalui proses ini, 29 artikel akhirnya dimasukan untuk ditinjau lebih lanjut.

Pengaruh	Jumlah Penelitian
----------	-------------------

Work Life Balance → Work Engagement	16
Work Engagement → Work Life Balance	6
Tidak Langsung	7
Total	29

Tabel 2: Jumlah Artikel terpilih berdasarkan Pengaruh
Sumber : data diolah, 2024

Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan signifikansi antara keterlibatan kerja (*Work Engagement*) dan Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*) dalam organisasi, maka dilakukan pengkategorian pembahasan menjadi tiga bagian utama, yaitu (a). Pengaruh WLB terhadap keterlibatan kerja, (b) pengaruh keterlibatan kerja terhadap WLB, dan pengaruh tidak langsung (misalnya, tidak berhubungan langsung atau timbang balik antara keterlibatan kerja dan WLB).

Keterlibatan Kerja sebagai Antecedent WLB

Keterlibatan kerja mengacu pada tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan yang diberikan karyawan pada pekerjaan mereka Konsep ini telah mendapatkan perhatian yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, karena para peneliti dan praktisi mengakui dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dan hasil organisasi (Valery et al., 2023). Keterlibatan kerja adalah konsep multidimensi yang mencakup aspek fisik, kognitif, dan emosional dari keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja mencerminkan seberapa besar karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan, organisasi, dan tujuan mereka (Maslikha, 2022).

Keterlibatan Kerja sebagai antecedent Work Life Balance merupakan penelitian penting dan berdampak pada ketercapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian oleh Ariawaty dan Cahyani disimpulkan bahwa work engagement yang tinggi dapat berkontribusi dalam mencapai work-life balance. Mereka mengemukakan bahwa ketika karyawan merasa engaged dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang lebih tinggi, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Tingkat keseimbangan kehidupan kerja seseorang dapat berfluktuasi berdasarkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. (Ariawaty, 2019). Keterlibatan kerja yang mencakup investasi psikologis seseorang dalam pekerjaannya, dapat mengarah pada perolehan berbagai sumber daya bermakna untuk masing-masing individu, seperti pengetahuan, keterampilan, dan suasana hati yang lebih positif, yang selanjutnya dapat meningkatkan kualitas kehidupan dalam menjalankan peran dalam keluarga. Keterlibatan kerja dan gender dapat memperkuat hubungan karakteristik kontekstual dan work life balance (Lapierre et al., 2018).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Liu et al. (2019) memberikan wawasan tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan hidup, yang menunjukkan pengaruh positif langsung dan pengaruh tidak langsung melalui konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian ini menemukan bahwa konflik kerja-keluarga dapat mempengaruhi keterlibatan kerja seseorang. Konflik ini terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga bersaing, sehingga menyebabkan stres dan mengurangi kemampuan seseorang untuk sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya. Penelitian ini juga mengeksplorasi bagaimana keterlibatan kerja dapat memoderasi hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan hidup, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi dampak negatif dari konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup. Dengan demikian, penelitian ini menyarankan bahwa meningkatkan keterlibatan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengatasi konflik kerja-keluarga dan meningkatkan kepuasan hidup. (Liu et al., 2019).

Perubahan metode cara bekerja, sebagai salah satu dampak dari pandemi COVID-19 diteliti oleh Rocco Palumbo. Dalam penelitian tersebut dihasilkan bahwa Work engagement atau keterlibatan kerja memiliki peran penting dalam memediasi efek negatif bekerja dari rumah terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Dalam konteks telekomunikasi dari rumah, work engagement didefinisikan sebagai

keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, dedikasi, dan penyerapan (Palumbo, 2020). Studi ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi dapat mengurangi persepsi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dipicu oleh padatnya aktivitas sehari-hari. Secara khusus, penelitian ini menemukan bahwa bekerja dari rumah secara signifikan berpengaruh positif terhadap work engagement. Ini berarti bahwa meskipun bekerja dari rumah dapat meningkatkan risiko kelelahan terkait pekerjaan, keterlibatan kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi persepsi kelelahan tersebut. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya, mereka lebih mampu pulih dari kelelahan dan meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan pribadi melalui job crafting. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa work engagement berdampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki persepsi yang lebih baik tentang kemampuan mereka untuk mengelola interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja mereka. Oleh karena itu, meskipun bekerja dari rumah memiliki beberapa efek samping pada kemampuan karyawan untuk mengelola interaksi kerja-kehidupan, work engagement dapat memainkan peran kunci dalam mengurangi persepsi ketidakseimbangan kerja-kehidupan.



Gambar 2. Pengaruh Work Engagement terhadap Work Life Balance
 Sumber : data yang diolah dari tinjauan literatur, 2024

WLB sebagai Anteseden Keterlibatan Kerja

Tinjauan literatur berbagai bidang organisasi berusaha untuk lebih memahami pengaruh Work Life Balance sebagai variabel yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Berbagai kebijakan, prosedur, struktur dan sistem organisasi menentukan sejauh mana karyawan merasa puas, berkomitmen atau terlibat dalam pekerjaan pada organisasinya masing-masing. Dari analisis ini, tinjauan literatur mengidentifikasi berbagai faktor yang memiliki efek mediasi, seperti tuntutan keluarga dan pekerjaan, *Work Family Conflict*, dan *Work Family Enrichment*.

Keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi topik yang menarik dalam berbagai penelitian, terutama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Bukti empiris menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja (Atthohiri & Wijayati, 2021; Hamdani et al., 2022; I & Wahyu Gunawan P, 2023; Larasati et al., 2019; Pramana & Putra, 2022; Rene & Wahyuni, 2018; Shabrina & Ratnaningsih, 2019; Suhardiman & Saragih, 2022; Žnidaršič & Marič, 2021). Lebih lanjut, literatur menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti teknostres, stres kerja, komitmen kerja, otonomi kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan (I & Wahyu Gunawan P, 2023; Pramana & Putra, 2022; Reza & Anindita, 2021). Faktor-faktor ini dapat memfasilitasi atau menghambat pencapaian keseimbangan kehidupan kerja, yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Selain itu, peran dukungan keluarga dan efikasi diri dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja telah disoroti, yang menekankan pentingnya faktor sosial dan pribadi dalam menjaga keseimbangan ini (Rene & Wahyuni, 2018; Žnidaršič & Marič, 2021).

Keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor dan sangat penting bagi individu untuk mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif, yang pada akhirnya berdampak pada

kinerja dan komitmen mereka di dalam organisasi. Selain itu, seperti yang diidentifikasi oleh Khoriyah, et. al (2020) dalam studi mereka pada kehidupan kerja perawat, keterikatan kerja diartikan sebagai keterlibatan mental positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup kehadiran fisik, kognitif, dan emosional dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks perawat, keterikatan kerja penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan kepada pasien. Work life balance, yang merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Perawat yang berhasil mencapai work-life balance cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi karena mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Hal ini mengarah pada peningkatan kesejahteraan dan kebahagiaan, yang selanjutnya meningkatkan keterikatan kerja. Selain work-life balance, dukungan organisasi juga mempengaruhi keterikatan kerja. Dukungan organisasi mencakup apresiasi terhadap usaha karyawan dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Perawat yang merasa didukung oleh organisasi akan merasa dihargai dan lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik, yang meningkatkan keterikatan kerja (Khoiriyah et al., 2020). Pada penelitian lain tahun 2019, menyoroti variabel lain yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu kepuasan kerja dan mentoring. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat meningkatkan keterikatan mereka. Mentoring, di sisi lain, adalah hubungan pengembangan antara mentor yang lebih berpengalaman dan anak didik yang kurang berpengalaman, yang dapat memberikan dukungan dan bimbingan, sehingga meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Semua variabel ini, bersama dengan work-life balance, berkontribusi terhadap intensitas turnover yang lebih rendah (Laksono & Wardoyo, 2019).

Selain keseimbangan kehidupan kerja, manajemen stres juga ditemukan sebagai variabel penting yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Manajemen stres yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif, sehingga mengurangi dampak negatif stres terhadap keterikatan mereka dengan pekerjaan. Penelitian Pangeri (2020) menjelaskan hubungan tersebut, dimana karyawan yang memiliki kemampuan manajemen stres yang baik cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Terdapat kontribusi penting yang diberikan pada literatur yang meneliti *Work Family Conflict*. Konflik pekerjaan-keluarga telah menjadi topik yang menarik dalam psikologi organisasi karena potensi dampaknya terhadap keterlibatan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga terbukti memberikan dampak negatif pada karyawan, seperti kelelahan emosional dan berkurangnya kepuasan kerja (Dharmanegara et al., 2018). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan keterikatan kerja telah menjadi topik yang menarik dalam berbagai penelitian. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi perilaku dan sikap individu, khususnya keterlibatan kerja (Yang et al., 2021). Model konflik pekerjaan-keluarga dua arah menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan pemicu stres kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap konflik pekerjaan-keluarga (Liu et al., 2019b). Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya konflik pekerjaan-keluarga. Selain itu, beberapa penelitian menemukan hubungan positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan keterlibatan kerja (Indah Kuntari, 2020). Penelitian-penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat berdampak negatif pada keterlibatan kerja. Misalnya, dalam petugas polisi, konflik pekerjaan-keluarga dikaitkan dengan penurunan keterlibatan kerja dan peningkatan niat berpindah (Islam et al., 2019).

Beberapa penelitian terdapat kontribusi fokus pada variabel sejenis yang membahas terkait Pengayaan Kehidupan Kerja (*Work Life Enrichment*) terhadap Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pengayaan kehidupan kerja dan keterlibatan kerja (Nurbayanti & Dwarawati, 2023; Putra & Herwanto, 2020). Studi oleh Nurbayanti & Dwarawati (2023) menemukan hubungan positif yang signifikan antara pengayaan pekerjaan-keluarga dan keterlibatan kerja (Nurbayanti & Dwarawati, 2023). Lebih lanjut studi oleh Hassan dkk. (2022) mengindikasikan bahwa dukungan organisasi memainkan peran mediasi dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan retensi karyawan (Hassan et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada keterikatan kerja mereka.

Kesimpulannya, sintesis dari referensi-referensi tersebut mendukung gagasan bahwa pengayaan kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Selain itu, dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mempromosikan pengayaan kehidupan kerja dan memberikan dukungan organisasi untuk meningkatkan keterlibatan kerja di antara karyawan.



Gambar 3. Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement

Sumber : data yang diolah dari tinjauan literatur, 2024

Hubungan Tidak Searah antara Keterikatan Kerja dan Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

Area kunci ketiga yang diidentifikasi dalam literatur merinci hubungan tidak langsung yang ada antara Keterikatan Kerja dan Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, istilah tidak langsung mengacu pada temuan literatur yang relevan yang tidak menunjukkan hubungan langsung atau timbal balik antara keterlibatan kerja dan Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi memeriksa faktor-faktor pendahulu yang mempengaruhi Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan/atau variabel keterikatan yang sejenis.

Berdasarkan artikel Ali, dkk (2022), hubungan antara Work Engagement (WE) dan Work Life Balance (WLB) tidak sepenuhnya langsung atau searah. WE secara positif mempengaruhi WLB, yang berarti karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaannya cenderung dapat mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Namun, hubungan ini juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti Innovative Work Behavior (IWB) dan Psychological Empowerment (PE). Ketika karyawan memiliki tingkat WE yang tinggi, mereka lebih mungkin menunjukkan IWB, yang merupakan perilaku yang berkontribusi pada proses inovatif dalam organisasi. WE juga memiliki dampak langsung pada WLB, di mana karyawan yang terlibat dapat lebih mudah mengintegrasikan peran kerja dan keluarga mereka. Selain itu, WLB berperan sebagai mediator dalam hubungan antara WE dan IWB, yang berarti bahwa WLB dapat memperkuat dampak WE terhadap IWB. PE juga memainkan peran penting sebagai moderator dalam hubungan antara WE dan IWB. Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis, yang mencakup persepsi tentang makna, kompetensi, otonomi, dan dampak pekerjaan mereka, cenderung lebih inovatif ketika mereka sangat terlibat dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, PE dapat meningkatkan pengaruh WE terhadap IWB. Secara keseluruhan, hubungan antara WE dan WLB tidak sepenuhnya searah karena dipengaruhi oleh bagaimana karyawan merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka (WLB) serta sejauh mana mereka merasa diberdayakan dalam pekerjaan mereka (PE), yang keduanya dapat meningkatkan perilaku inovatif mereka (IWB) (Hassan et al., 2022).

Penelitian lain yang menunjukkan temuan yang tidak searah, Jiang (2017) secara spesifik menjelaskan terdapat faktor-faktor kontekstual sosial yang berperan sebagai mediator dalam hubungan ini, seperti Authentic Leadership, Transparent Organizational Communication, dan Work-Life Enrichment. Authentic Leadership berkaitan dengan perilaku pemimpin yang otentik dan transparan, yang menciptakan kepercayaan dan memungkinkan komunikasi dua arah antara pemimpin dan pengikutnya. Transparent Organizational Communication adalah sistem komunikasi organisasi yang menekankan pada penyebaran informasi dan peran stakeholder dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi. Work-Life Enrichment adalah tingkat di mana pengalaman kerja memperkaya kehidupan pribadi karyawan (Jiang & Men, 2017). Dalam publikasi tersebut Authentic Leadership berdampak positif terhadap Transparent Organizational Communication, yang selanjutnya meningkatkan Work-Life

Enrichment. Kondisi ini kemudian berkontribusi pada peningkatan Work Engagement. Dengan kata lain, kepemimpinan yang otentik dan komunikasi organisasi yang transparan dapat memperkaya kehidupan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara Work Engagement dan Work Life Balance dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berperan sebagai mediator (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022).

Sebuah penelitian lain terdapat hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, Nor (2019) memaparkan bahwa keterlibatan kerja tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara WLB dan niat berpindah kerja, yang menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan ini yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut (Jaharuddin & Zainol, 2019). Secara teoritis, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang hubungan antara WLB, keterlibatan kerja, dan niat berpindah kerja, serta menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memoderasi hubungan ini, seperti karakteristik responden, jenis organisasi, tingkat dukungan manajemen puncak, atau keadaan keluarga.

Kontribusi Work Engagement berperan sebagai mediator antara Work Life Balance dan Kinerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Beis (2023), ini berarti bahwa meskipun WLB sendiri mungkin tidak langsung meningkatkan kinerja, namun dapat melakukannya melalui peningkatan EE. Dengan kata lain, WLB dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung dengan terlebih dahulu meningkatkan EE, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hubungan tidak searah antara WLB dan kinerja karyawan melalui EE menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan keseimbangan kerja karyawan untuk meningkatkan keterikatan mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik (Marge Ardiangres Beis & Ferinia, 2023).

Menurut temuan yang dipublikasikan dalam 29 publikasi, masih terlalu dini untuk mengatakan bahwa satu variabel sangat mempengaruhi variabel lainnya. Pada hasil tinjauan literatur kami menemukan 16 penelitian dimana WLB lebih sering digunakan sebagai antesenden dari keterlibatan kerja daripada sebagai hasil, namun dalam 6 penelitian lainnya, keterlibatan kerja juga terbukti menjadi faktor penunjang WLB. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa berdasarkan tinjauan kami, kedua variabel tersebut memiliki hubungan dua arah, bukan sebab akibat.

Kami memberikan sejumlah implikasi praktis dan teoritis Pengelolaan Sumber Daya Manusia, berdasarkan hasil tinjauan literatur yang telah dilakukan. Implikasi teoritis yang jelas dari tinjauan kami adalah kemampuan kami untuk mengidentifikasi dengan jelas definisi dan memvalidasi konsep-konsep tersebut melalui penelitian yang meneliti keterlibatan kerja dan WLB. Pertama, keterlibatan kerja telah dikonseptualisasikan dan dilihat dari dua perspektif yang berbeda. Dalam tinjauan kami, kami menetapkan bahwa keterlibatan kerja sebagai konsep yang berbeda dikaitkan dengan WLB. Sebagai contoh dalam sebagian besar artikel penelitian menggunakan istilah "keterlibatan kerja" sebagai variabel penelitian mereka, sedangkan pada lainnya menggunakan variabel keterlibatan karyawan.

Pada variabel WLB yang kami teliti, kami menemukan konsep WLB, dengan tinjauan literatur yang menggambarkan istilah perspektif negatif dan positif, diantaranya Pengayaan Kehidupan Kerja (*Work Life Enrichment*), dan Konflik Keluarga dan Pekerjaan (*Work Family Conflict*). Karena pergeseran prioritas baru-baru ini dan semakin pentingnya masalah kesehatan dan kesejahteraan, WLB telah banyak menjadi fokus perhatian dalam sebuah organisasi. Mengingat bahwa sebagai Pengelola Sumber Daya Manusia perlu memberikan perhatian yang lebih besar pada area WLB dan keterlibatan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini secara sistematis mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan kerja (Work Engagement, WE) dan keseimbangan kerja-hidup (Work-Life Balance, WLB) melalui tinjauan literatur yang komprehensif, mencakup 29 artikel empiris dari tahun 2013 hingga 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WE dan WLB memiliki korelasi positif dan saling mempengaruhi, yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada identifikasi hubungan dua arah antara WE dan WLB serta pengaruhnya terhadap retensi karyawan dan pengurangan kelelahan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan baru dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, dengan menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam mempromosikan WE dan WLB.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, termasuk tidak adanya studi kualitatif yang dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman subjektif karyawan. Selain itu, penelitian ini terbatas pada artikel yang telah diulas oleh rekan sejawat dan dapat diakses sepenuhnya di database, yang mungkin tidak mencakup semua literatur yang relevan. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan studi kualitatif, mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan WE dan WLB, dan mempertimbangkan perubahan dalam praktik kerja seperti bekerja dari rumah. Penelitian mendatang juga dapat mengevaluasi dampak demografi, budaya, dan industri terhadap WE dan WLB untuk memperkaya pemahaman dan aplikasi praktis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.

REFERENSI

- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *BISMA*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Azeem, S. M., & Altalhi, H. (2015). Role of Perceived Work-life Balance and Job Satisfaction in Developing Organizational Commitment among Hospital Employees in Saudi Arabia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v5-i12/1943>
- Baran, M. (2017). The Importance of Mentoring in Employee Work Engagement – Based on Research of Company Employees in Poland. *International Journal of Contemporary Management*, 2. <https://doi.org/10.4467/24498939IJCM.17.009.7522>
- Dharmanegara, I. B. A., Yogiarta, I. M., & Suarka, I. B. K. (2018). Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and its Effect on Emotional Exhaustion and Affective Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i1/3803>
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Person Job Fit Terhadap Affective Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17(1), 75–89. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v17i1.1296>
- Gülbahar, B. (2017). The Relationship between Work Engagement and Organizational Trust: A Study of Elementary School Teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 5(2), 149. <https://doi.org/10.11114/jets.v5i2.2052>
- Gurung, J. B., & Bastola, N. (2022). Factors Affecting Organizational Commitment of Employees in Healthcare Sector of Kathmandu Valley. *Kanya Journal*, 3(1), 27–46. <https://doi.org/10.3126/kanyaj.v3i1.44957>
- Hamdani, N. A., Kurnaeli, K., Wufron, W., & Ridwan, R. (2022). Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 181–188. <https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.422>
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- I, F., & Wahyu Gunawan P, A. (2023). Pengaruh Work Liffe Balance Terhadap Employee Performance Dengan Job Stress Dan Job Commitment Sebagai Variabel Mediasi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 73–95. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46205>
- Indah Kuntari, C. M. (2020). Hubungan Antara Work-Family Enrichment Dengan Work Engagement Pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/jpu32>
- Inggamara, A., Pierewan, A. C., & Ayriza, Y. (2022). Work–life balance and social support: The influence on work engagement in the Sixth European Working Conditions Survey. *Journal of Employment Counseling*, 59(1), 17–26. <https://doi.org/10.1002/joec.12175>

- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police Work-Family Nexus, Work Engagement and Turnover Intention. *Policing an International Journal*. <https://doi.org/10.1108/pijpsm-09-2018-0138>
- Jiang, H., & Men, R. L. (2017). Creating an Engaged Workforce. *Communication Research*, 44(2), 225–243. <https://doi.org/10.1177/0093650215613137>
- Khoiriyah, D., Diah Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan Kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2023). Definitions and antecedents of engagement: a systematic literature review. *Management Research Review*, 46(5), 719–738. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2021-0043>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019a). The Harder You Work, the Higher Your Satisfaction With Life? The Influence of Police Work Engagement on Life Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019b). The Harder You Work, the Higher Your Satisfaction With Life? The Influence of Police Work Engagement on Life Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Mani, V. A., Geetha, S., & Al-Khaled, A. A. S. (2020). Factors of Work Life Balance and its Influence on Job Satisfaction in the Service Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(7). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v10-i7/7472>
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J. A., & De Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40, 1–14.
- Marge Ardiangres Beis, & Ferinia, R. (2023). Mengungkap Hubungan Antara Keseimbangan Bekerja Dengan Kinerja Dan Employee Engagement: Pendekatan Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 138–147. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i1.1313>
- Maslikha, I. (2022). Effect of Organizational Trust and Job Satisfaction on Employee Engagement and Their Impact on Job Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), 149–159. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2.1183>
- Noerchoidah, N., & Indriyani, R. (2022). Hasil Work Engagement dari Work Life Balance karyawan: Peran Mediasi Job Crafting. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 264. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4265>
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Nurbayanti, R., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh Work Engagement Terhadap Work-Family Enrichment Pada Perawat Gigi. *Bandung Conference Series Psychology Science*. <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v3i1.5384>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>

- Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 620. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568>
- Pramana, I. G. N. A. A., & Putra, M. S. (2022). The effect of work-life balance on work engagement mediated by job satisfaction and life satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(5), 735–748. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n5.2179>
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.299>
- Putra, T. P., & Herwanto, J. (2020). Work Family Enrichment Dan Work Engagement: Studi Korelasional. *Psikobuletin Buletin Ilmiah Psikologi*. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i1.8438>
- Rahman, M. S. (2016). The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Language “Testing and Assessment” Research: A Literature Review. *Journal of Education and Learning*, 6(1), 102. <https://doi.org/10.5539/jel.v6n1p102>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Reza, A., & Anindita, R. (2021). The Importance Of Job Autonomy As A Driver Of Organizational Commitment Through Work - Life Balance For Employees In A Life Insurance Company. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.614>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., Putra, R. A., Ningsih, N. S. W., & Kumbara, V. B. (2022). Study on teacher performance determinants. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 604. <https://doi.org/10.29210/020221851>
- Rusdiyanto, J. (2020). Gaining Leader–Employee Commitment: Linking to Organization Performance in Women Cooperative Setia Bhakti Wanita Surabaya. *Proceedings of the 17 Th International Symposium on Management (INSYMA 2020)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200127.054>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30–45. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i1.255>
- Timms, C., Brough, P., Siu, O.-L., O’Driscoll, M., & Kalliath, T. (2015). Cross-cultural impact of work–life balance on health and work outcomes. In *Handbook of Research on Work–Life Balance in Asia*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781783475094.00022>
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>
- Vu, H. M. (2020). Relationship between Work-Life Balance, Religiosity and Employee Engagement: A Proposed Moderated Mediation Model. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 339–345. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n10.339>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>

- Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X., & Pan, Y. (2021). Work-Family Conflict and Primary and Secondary School Principals' Work Engagement: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.596385>
- Žnidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>