

Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan

Prieska Wijaya¹, Triana Noor Edwina²

^{1,2}Program Studi Magister Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹Email: prieskawijaya@gmail.com ²Email: buwinaumby@gmail.com

Abstrak

Work engagement sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Data Gallup menunjukkan bahwa pada tahun 2011-2012 karyawan global dari 142 negara yang *engaged* hanya sekitar 13%, not *engaged* 63%, 24% *actively disengaged* dan karyawan yang *engaged* di Indonesia hanya sekitar 8%. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah subjek 103. Data diperoleh dengan menggunakan tiga skala variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* dengan nilai F sebesar 42,854 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif *work life balance* dan kepuasan kerja dalam memprediksi *work engagement* karyawan sebesar 45,1% dan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: keterikatan Kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi (Sudarmanto, 2009). Hasibuan (dalam Ganapathi, 2016) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Apalagi saat ini telah memasuki globalisasi era yang baru yaitu revolusi industri 4.0. Kemajuan dan perkembangan teknologi telah mengubah sebagian besar praktek kerja di industri maupun instansi secara masif, terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

Kunci utama perubahan dan kemajuan perusahaan terletak pada SDM dan infrastruktur digital, yang berbasis pada teknologi. Menurut Rohida (2018) perubahan yang mendesak harus dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini sesuai dan sejalan dengan pernyataan Menteri Perindustrian saat itu Airlangga Hartarto (Kementerian Perindustrian, 2018) mengenai kebutuhan industri saat ini mengacu pada peningkatan keterampilan (*up-skilling*) dan pembaruan ketrampilan (*reskilling*). Apabila perubahan-perubahan tersebut tidak segera ditindaklanjuti akan dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan (Federman, 2009). *Work engagement* yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Scheimann, 2010).

Schaufeli dan bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan satu pekerjaan yang mempunyai karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* erupakan tingkat energi (kekuatan) dan ketahanan mental (resiliensi) yang tinggi saat bekerja. *Dedication* mengacu pada makna rasa, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* merupakan tingkat kedalaman karyawan dalam bekerja, di mana karyawan tersebut merasa menikmati pekerjaannya.

Data penelitian Gallup (2013) menunjukkan bahwa pada tahun 2011-2012 karyawan global dari 142 negara yang *engaged* hanya berkisar 13%, *not engaged* 63% dan *actively disengaged* 24%. Di Indonesia sendiri karyawan yang *engaged* hanya berkisar 8% saja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam *work engagement* karyawan di Indonesia. Perusahaan belum maksimal dalam memperhatikan kondisi karyawannya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan terhadap *work engagement* pada karyawan. Manfaat dalam penelitian ini, antara lain manfaat teoritis, yang dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan psikologi industri organisasi dengan memberikan informasi mengenai *work engagement*, *work life balance* dan kepuasan kerja, yang kedua adalah manfaat praktis, yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi karyawan dan perusahaan terkait *work engagement*, *work life balance* dan kepuasan kerja.

2. Kajian Literatur

Schaufeli dan Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan satu pekerjaan yang mempunyai karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Definisi yang hampir sama juga dikemukakan oleh Albrecht (2010) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya, ditunjukkan dengan antusiasme, penuh energi dan semangat. Macey & Schneider (2008) mengatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi yang diinginkan, memiliki tujuan dan berkonotasi dengan keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, terfokus dan penuh energi dalam bekerja sehingga memiliki komponen sikap dan perilaku kerja yang baik. Selain itu, *work engagement* diartikan sebagai kondisi yang positif dan memuaskan dari segi afektif dan motivasi dari kesejahteraan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dilihat sebagai sesuatu yang berlawanan dari kelelahan kerja (Leiter & Bakker, 2010).

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker (2002) menekankan beberapa aspek yang terkandung dalam *work engagement*, antara lain :

a. *Vigor*

Vigor merupakan tingkat energi (kekuatan) dan ketahanan mental (resiliensi) yang tinggi saat bekerja. Karyawan yang memiliki aspek ini mampu bertahan dan tetap menekuni pekerjaannya walaupun dalam keadaan yang sulit.

b. *Dedication*

Dedikasi mengacu pada makna rasa, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Ketika karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menunjukkan, cara kerja yang mampu menimbulkan antusiasme dan tantangan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan..

c. *Absorption*

Absorption merupakan tingkat kedalaman karyawan dalam bekerja, di mana karyawan tersebut merasa menikmati pekerjaannya. Selain itu, karyawan tersebut juga merasa bahwa waktu bekerja berjalan cepat dan mampu mengatasi kesulitan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tepayakul dan Rinthaisong (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Selain itu, menurut De Kort (2016), faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *work life balance*. Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Irmawati & Alifa (2017) yang menyatakan bahwa *quality of work life*, *self determination* dan *job performance* sebagai faktor pengaruh dari *work engagement* karyawan.

Work life balance merupakan tingkat keterlibatan yang memuaskan atau “kecocokan” antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. (Hudson, 2005). Orang tersebut mampu menyesuaikan diri dari berbagai kepentingan dan kegiatan dalam kehiduannya, baik dalam kehidupan pekerjaan, keluarga maupun dalam kehidupan personal. Sesuatu yang hampir sama juga dijelaskan oleh Greenhaus, Collins & Shaw (2003) mengenai *work life balance*, yaitu sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Huthcheson (2012) juga menjelaskan mengenai *work life balance*, yaitu keadaan yang terkontrol, pencapaian, dan kepuasan dalam kehidupan kerja, keluarga dan pribadi, serta mampu membuat pilihan yang sesuai untuk diri sendiri dalam menyelaraskan berbagai pilihan dengan hal yang penting bagi kita. Menurut Hudson (2005), terdapat 3 aspek dalam *work life balance*, yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Sedangkan kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbin, 2003). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif tentang pekerjaan itu. Lain halnya Kinicki dan Kreitner (2014) yang mengungkapkan definisi mengenai kepuasan kerja, yaitu respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang dan mengacu pada tingkat pemenuhan dan kesenangan yang ditemukan seseorang dalam pekerjaannya. Robbin (2003) mengatakan bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, antara lain, pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

3. Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel penelitian terdiri dari variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *work engagement*. Variabel bebas (X1 dan X2) dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik X Yogyakarta yang berjumlah 137 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Dengan tetap mempertimbangkan jumlah sampel minimum penelitian dari Azwar (2016), peneliti menentukan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% sehingga jumlah sampel didapatkan sebanyak 103 subjek.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \dots\dots\dots \text{RUMUS SLOVIN}$$

Keterangan:
 N = besar populasi/jumlah populasi
 n = jumlah sampel
 e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{137}{1+(137 \times (0,05^2))} \\
 &= \frac{137}{1+(137 \times 0,0025)} = \frac{137}{1+0,3325} \\
 &= \frac{137}{1,325} = \mathbf{103,38}
 \end{aligned}$$

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala sikap model Likert. Skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap (Azwar, 2015). Skala yang digunakan dalam penelitian ini dibuat sendiri oleh peneliti, yakni meliputi *skala work engagement*, *skala work life balance* dan skala kepuasan kerja. Masing-masing skala sudah melewati uji coba untuk mengetahui tingkat reliabilitas dan validitas skala. Nilai *Cronbach's Alpha* pada skala *work engagement* sebesar 0.918, skala *work life balance* sebesar 0.931 dan skala kepuasan kerja sebesar 0.927. Ketiga skala tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi karena nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 (Azwar, 2009). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji statistik regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Regresi linear berganda merupakan metode untuk menganalisis, baik secara kolektif maupun secara sendiri-sendiri sumbangan dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variasi yang terjadi dalam suatu variabel tergantung (Supratiknya, 2000).

4. Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan analisis hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Adapun hasil uji asumsi sebagai berikut :

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak (Priyatno, 2010). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai $p > 0,05$, maka data yang diperoleh memiliki sebaran data yang normal atau terdistribusi normal.

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Kolmogorv Smirnov Z	p	Subjek	Keterangan
WE	1,004	0,266	103	Normal
WLB	1,315	0,063	103	Normal
KK	0,921	0,365	103	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada ketiga variabel didapatkan hasil bahwa nilai $p > 0,05$ yang artinya ketiga variabel tersebut terdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat membentuk garis linear atau tidak. Apabila tidak memenuhi asumsi linearitas, maka analisa regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2012). Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F. Jika nilai $p < 0,01$ maka memiliki hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 2: Hasil Uji Linieritas.

Variabel Y	Variabel X	Nilai		Keterangan
		F	p	
WE	WLB	68,477	0,000	Linier
	KK	50,987	0,000	Linier

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa antar variabel memiliki hubungan yang linear ($p < 0,01$).

c. Uji hipotesis

Berdasarkan hasil dari uji prasyarat, yaitu uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal dan linear, maka analisis untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilanjutkan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana untuk pengujian hipotesis satu dan dua, serta analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis tiga. Berikut di bawah ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana :

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel X	Variabel Y	Pearson	Adjusted R Square	Sig	Ket
WLB	WE	0,646	0,412	0,000	Sig.
KK		0,574	0,323	0,000	Sig.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana didapatkan hasil bahwa antara variabel *work life balance* terhadap *work engagement* ditunjukkan dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,646 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) dan variabel kepuasan kerja terhadap *work engagement* ditunjukkan dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,574 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua diterima. Besaran sumbangan variabel *work life balance* terhadap variabel *work engagement* sebesar 41,2%, sedangkan besaran sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap variabel *work engagement* sebesar 32,3%.

Setelah dilakukan analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis ketiga dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

R	Adjusted R Square	F	p	Keterangan
0,681	0,454	43,322	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas yang dipergunakan untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan didapatkan nilai F sebesar 43,322 dan nilai p 0,000 ($p < 0,01$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Sumbangan efektif dari variabel *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* dapat dilihat dari besaran nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,454. Hal tersebut dapat diartikan

bahwa sumbangan efektif *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* sebesar 45,4% dan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa ketiga hipotesis diterima. Hipotesis pertama ada pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan. Hipotesis kedua ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan. Hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan.

Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan. Hasil analisis pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana menunjukkan angka korelasi *Pearson* sebesar 0,646 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Besaran sumbangan variabel *work life balance* terhadap variabel *work engagement* sebesar 41,2%. Dengan hasil korelasi positif dan signifikan ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula *work engagement* karyawannya sesuai dengan besar sumbangan efektifitasnya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parkes dan Langford (2008) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *work life balance* dan *work engagement*. Benito-Osario et al (2015, dalam Larasati & Hasanati, 2018) juga mengungkapkan hal yang sama, yaitu bahwa *work life balance* memiliki peran dalam meningkatkan *work engagement* karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tingkat *work life balance* karyawan di Politeknik X Yogyakarta masuk ke dalam kategori sedang dan tinggi dan tidak ada satupun yang termasuk ke dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh karyawan mencapai keseimbangan yang baik antara peran pekerjaan, peran keluarga dan sosial. *Work life balance* sangat penting dalam mencapai stabilitas psikologis, emosional dan kognitif seorang karyawan sehingga dapat mendorong efektivitas perusahaan (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dengan *work engagement* pada karyawan. Hasil kategorisasi pada variabel *work life balance* yaitu sebanyak 52 responden (50,5%) termasuk dalam kategori sedang, sedangkan hasil kategorisasi pada *work engagement* yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu 62 responden (60,2%).

Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan. Hasil analisis pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana menunjukkan angka korelasi *Pearson* sebesar 0,574 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Besaran sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap variabel *work engagement* sebesar 32,3%. Dengan hasil korelasi positif dan signifikan ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *work engagement* karyawannya sesuai dengan besar sumbangan efektifitasnya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maylett dan Riboldi (dalam Abraham, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dalam membuat karyawan merasa terlibat (*engaged*). Sama halnya Abraham (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan penyebab dari *work engagement* karyawan. Menurutnya, beberapa aspek pada kepuasan kerja, dapat meningkatkan *work engagement* karyawan, terutama aspek *supervisor*. Adanya *supervisor* yang dapat mengontrol, membimbing, dan mengarahkan bawahannya akan membuat karyawan lebih mudah dalam bekerja sehingga akan dapat menghasilkan efektivitas dan produktivitas kerja. Karyawan tersebut juga akan lebih menikmati setiap

pekerjaan yang dibebankan kepadanya karena setiap pekerjaan akan lebih mudah dan ringan dikerjakan dengan adanya bimbingan *supervisor*.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan. Hasil kategorisasi pada variabel kepuasan kerja yaitu sebanyak 53 responden (51,5%) termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan hasil kategorisasi pada *work engagement* yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu 62 responden (60,2%).

Hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh positif *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan. Hasil analisis pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai r sebesar 0,681 dengan nilai F sebesar 43,322 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Besaran sumbangan efektif *work life balance* dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap *work engagement* sebesar 45,4%, sedangkan sisanya 54,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini seperti *quality of work life*, *self determination* dan *job performance*.

Karyawan perusahaan menginginkan perusahaannya dapat memberikan waktu untuk mengurus hal lain di luar pekerjaan saat dibutuhkan. Adanya *work life balance* ini sangat penting dan ramah keluarga karena ditemukan fakta bahwa karyawan dengan tanggung jawab lebih, seperti mengasuh anak memiliki tingkat keterlibatan (*work engagement*) yang jauh lebih rendah dari pada karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab pengasuhan terhadap anak (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004). Penerapan *work life balance* dalam dunia kerja sedang mengalami peningkatan guna mendorong kinerja perusahaan supaya lebih baik lagi. Dengan adanya *work life balance* tersebut, dapat lebih memahami kebutuhan karyawan di luar pekerjaannya. Karyawan dapat melakukan sesuatu yang mendesak atau dapat menyeimbangkan kebutuhannya di luar pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan bidang yang sangat luas, namun biasanya pekerjaan yang menjadikan karyawan merasa puas memiliki tiga sifat umum, yaitu pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang bagi karyawan menjadi lebih maju, pekerjaan tersebut membuat karyawan merasa lebih efektif dalam membantu peran karyawan tersebut mempengaruhi hasil perusahaan secara positif. Selain itu, pekerjaan tersebut mampu membuat nyaman serta menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Menurut Sundaray (2011) hanya karyawan yang puas yang bisa menjadi karyawan yang terlibat (*engaged*). Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tujuan karirnya yang akan membuatnya menikmati pekerjaannya dan pada akhirnya akan puas dengan pekerjaannya.

Dengan adanya sistem “fleksibilitas” atau *work life balance* dan kepuasan kerja ini, *work engagement* karyawan dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi (Garg, Dar & Mishra dalam Alzyoud, 2018). Dengan menerapkan *work life balance* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan ini akan sangat membantu dan berperan besar dalam mempertahankan karyawan yang memiliki talenta dan kemampuan yang baik untuk terus bekerjasama dengan perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman dan menikmati setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada akhirnya, adanya *work life balance* dan kepuasan kerja ini akan membantu perusahaan mempertahankan karyawan terbaiknya yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Rujukan

Abraham, S. (2012). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 27-36.

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Alzyoud, A. A. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement Moderated By Trust. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 125-139.
- Azwar, D. S. (2015). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Ganapathi, I. M. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, 125-135.
- Hudson. (2005). *The Case of Work Life Balance*. Australia: Hudson Highland Group.
- Irmawati, I., & Alifa, S. W. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life , Self Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 27-36.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 106-118.
- Kementerian Perindustrian. (2018, September 15). *Kemenperin*. Dipetik November 03, 2019, dari <https://kemenperin.go.id/artikel/19676/Revolusi-Industri-4.0-Buka-Peluang-Dongkrak-%E2%80%98Skill%E2%80%99-SDM>
- Kinicki, A., Kreitner, R., Sinding, K., & Waldstrom, C. (2014). *Organisational Behavior Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2018). The Effects of Work Life Balance Towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 390-394.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work Life Balance or Work Life Alignment? A Test of The Importance of Work Life Balance For Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations. *Journal of Management & Organization*, 267-284.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbin, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Great Britain: Institute For Employment Studies.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurna Manajemen Bisnis Indonesia*, 114-136.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Sudarmanto, S. I. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundaray, B. K. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 53-59.
- Supratiknya. (2000). *Statistik Psikologi*. Grasindo.
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions. *The Journal of Behavioral Science*, 68-81.