

Pengaruh Work Life Balance dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah

Dessya Putri Haryanti¹, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
dessyaputriharyanti@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of the study is to analyze and explain (1) the effect of work-life balance on the work involvement of employees of Kelurahan and Kecamatan Semarang Tengah (2) the effect of psychological well-being on the work involvement of employees of Kelurahan and Kecamatan Semarang Tengah. This research is a type of explanatory research. The research sample was 100 employees of the village office and sub-district of Central Semarang, Semarang City. Data collection using the google form application is sent to all respondents. Respondents who fill out a complete questionnaire become data that can be analyzed. For the purposes of data analysis, instrument tests, model tests and hypothesis tests (t tests) are carried out. The research findings are (1) Work-life balance has a positive effect on the work involvement of employees of the Kelurahan and Central Semarang sub-districts. (2) Psychological well-being has a positive effect on the work involvement of employees of Kelurahan and Central Semarang District. Based on research findings that show that work involvement is influenced by work-life balance and psychological well-being, therefore, sub-districts and sub-districts in making policies related to human resource management need to provide space for employees to build work-life balance and the formation of psychological well-being of employees.

Keywords : Author Guidelines, Journal Al-Kharaj, Article Templates.

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah menganalisis dan menjelaskan (1) pengaruh *work life balance* terhadap keterlibatan kerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah (2) Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterlibatan kerja Pegawai Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sampel penelitian sebanyak 100 orang pegawai kantor kelurahan dan kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang. Pengumpulan data menggunakan aplikasi google form yang dikirim ke semua responden. Responden yang mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Untuk kepentingan analisis Data dilakukan uji instrumen, uji model dan uji hipotesis (uji t). Temuan penelitian adalah (1) *Work life balance* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai kantor Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah. (2) Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah. Berdasar temuan penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh *work life balance* dan kesejahteraan psikologis, oleh karena itu, Camat dan Lurah dalam mengambil kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia perlu memberikan ruang kepada pegawai agar terbangunnya *work life balance* dan terbentuknya kesejahteraan psikologis pegawai.

Kata kunci : Pedoman Penulis, Jurnal Al-Kharaj, Template Artikel.

PENDAHULUAN

Kecamatan Semarang Tengah terletak di pusat dari Kota Semarang, sehingga aktivitas keseharian dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat relatif tinggi. Pegawai yang bekerja di kelurahan dan kecamatan merupakan pelayan terdepan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai Kelurahan dan Kecamatan menempati posisi utama dalam sistem Pemerintahan Daerah, sehingga dibutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi dari pegawainya dalam pelaksanaan tugas.

Keterlibatan kerja adalah motivasi multidimensi yang mencerminkan investasi simultan dari energi fisik, kognitif dan emosional individu dalam kinerja kerja aktif dan penuh (Kahn, 1990). Menurut Kanungo (1982) dalam Cesário, F and Chambel, M.J, (2017) keterlibatan kerja digambarkan sejauh mana pegawai berhubungan dengan pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya secara keseluruhan, sehingga seorang pegawai yang menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi diri kuat dengan pekerjaannya dan berpikir tentang pekerjaan bahkan ketika tidak di tempat kerja.

Keterlibatan kerja mencakup tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). *Vigor* merupakan ketangguhan mental dan semangat tinggi seseorang ketika sedang bekerja, dan tumbuhnya keinginan memberikan hasil terbaiknya dari pekerjaannya. *Dedication* merupakan partisipasi aktif dalam bekerja, dalam melaksanakan dan merasa tertantang dan menjalankan tugas pekerjaannya. *Absorption* adalah sikap positif dari individu untuk konsentrasi terhadap pekerjaannya dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan tugas yang sedang dilakukan (Bakker & Leiter, 2010).

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh kemampuan penyeimbangan tuntutan komitmen tugas dan tuntutan komitmen pribadi dan keluarga (*Work life balance*) serta kesejahteraan psikologis (*Psychological well-being*) dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Kesejahteraan psikologis adalah tentang kehidupan yang berjalan dengan baik, sebagai kombinasi dari perasaan baik dan berfungsi secara efektif (Huppert, 2009). Kesejahteraan psikologis adalah suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri yang mencakup enam dimensi yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki tujuan hidup (*purpose of life*), menjadi pribadi yang mandiri (*autonomy*), maupun mengendalikan lingkungan (*environmental mastery*) dan pengembangan diri (*personal growth*). Orang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi merasa mampu, bahagia, didukung dan puas dengan kehidupannya (Ryff & Keyes, 1995). Pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis dan *work life balance* akan memiliki dorongan kuat untuk pelibatan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas kantor.

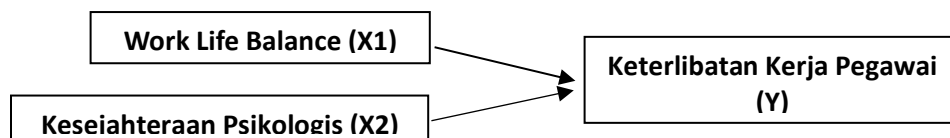
Work Life Balance merupakan cara dari seseorang menemukan keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dilakukannya yakni menyeimbangkan komitmen untuk

kepentingan tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarganya. Jika seseorang telah mampu mencapai keseimbangan maka mereka bekerja dengan profesional dan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadinya diluar pekerjaan (Fisher *et al.*, 2009). Sejalan dengan itu, Greenhaus *et al.*, (2003) mengemukakan bahwa individu dapat dikatakan telah mencapai *work life balance* apabila dapat melaksanakan tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan dengan porsi yang sama/seimbang. *Work life balance* merupakan komponen penting dan bermakna, sehingga mampu mengurangi berbagai pengembangan sikap negatif di antara individu (Greenhaus & Powell, 2006). *Work life balance* merupakan sebuah keadaan keseimbangan hidup pekerjaan dan kehidupan pribadi individu.

Menurut Fisher *et al* (2009) *work life balance* memiliki empat dimensi pembentuk, yaitu: (a) *Work interference with personal life (WIPL)*, dimensi ini menentukan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, (b) *Personal life interference with work (PLIW)*, dimensi ini menentukan pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya, (c) *Personal life enchancement of work (PLEW)*, dimensi ini menentukan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja, d) *Work enchancement of personal life (WEPL)*, dimensi ini menentukan pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Oleh karena itu, tertarik untuk meneliti dan mengkaji tentang masalah (1) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap keterlibatan kerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah (2) Bagaimana Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterlibatan kerja Pegawai Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah.

Kerangka Pemikiran

Pegawai Kelurahan dan Kecamatan menempati posisi utama dalam sistem Pemerintahan Daerah, sehingga dibutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi dari pegawainya dalam pelaksanaan tugas. Keterlibatan kerja pegawai adalah motivasi multidimensi yang melibatkan secara aktif kemampuan kognitif, emosional dan fisik untuk melakukan tugas pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya. Keterlibatan kerja aktif pegawai Kelurahan dan Kecamatan dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis dan *work life balance*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dibangun model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel Keterlibatan Kerja Pegawai
X1	= Variabel Work life Balance
X2	= Variabel Kesejahteraan Psikologis
α	= Konstanta
β	= Koefisien Variabel
E	= error

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1. Work life Balance berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah.
2. Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif terhadap terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Kantor Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variable dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Sampel penelitian sebanyak 100 orang pegawai di Pegawai Kantor Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Variabel penelitian meliputi variabel bebas adalah Work life Balance (X1) dan Kesejahteraan Psikologis (X2), dan Keterlibatan Kerja pegawai (Y).

Kuesioner variabel Keterlibatan Kerja pegawai (Y), mengadaptasi kuesioner Fisher *et al* (2009) yang terdiri 17 item. Kuesioner variabel Work life Balance (X1) mengadaptasi dari Schaufeli & Bakker (2004) yang terdiri 13 item pernyataan. Kuesioner variabel Kesejahteraan Psikologis Ryff (1989) terdiri 18 item pernyataan terkait.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner.

Pengumpulan data menggunakan aplikasi google form yang dikirim ke semua responden. Responden yang mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Untuk kepentingan analisis Data dilakukan (1) Uji Instrument. Pengujian

instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Dalam uji validitas penelitian ini menggunakan analisis faktor. KMO (*Kaiser Meyer Olkin*). Bila nilai KMO > 0,5 maka analisis faktor dapat dilakukan. Selanjutnya, untuk mengetahui valid tidaknya indikator melalui nilai *loading factor* yaitu jika nilai *loading factor* > 0,4 maka dianggap valid. Uji Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya atau handal dari suatu kuesioner. Reliabel jika dalam beberapa kali pengukuran atau jawaban diperoleh hasil konsisten dari waktu ke waktu, Alat uji yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Jika *Cronbach's alpha* (α) > 0,60 dikatakan reliable (Ghozali, 2018).

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan uji-F statistik dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi). Uji-F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah model itu fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji instrument meliputi uji validitas (tabel 1), uji reliabilitas (tabel 2)) pada masing masing variabel dengan bantuan program SPSS.25 for windows sebagai berikut :

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrument dalam penelitian, apakah instrument tersebut valid atau tidak valid. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan menggunakan metode *Kaiser Meyer Olkin of Sampling Adequacy* (KMO) dan *factor loading*. Apabila nilai KMO > 0,5 maka variabel tersebut telah memenuhi kecukupan sampel dan jika *factor loading* > 0,4 maka item dinyatakan valid. Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO >0,5	Item	Loading of Factor	Standar Loading	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,733	X1.1	0,740	0,4	Valid
		X1.2	0,821	0,4	Valid
		X1.3	0,850	0,4	Valid
		X1.4	0,802	0,4	Valid
		X1.5	0,837	0,4	Valid
		X1.6	0,852	0,4	Valid
		X1.7	0,523	0,4	Valid
		X1.8	0,560	0,4	Valid
		X1.9	0,564	0,4	Valid
		X1.10	0,515	0,4	Valid
		X1.11	0,544	0,4	Valid
		X1.12	0,413	0,4	Valid
		X1.13	0,697	0,4	Valid
Kesejahteraan Psikologis (X2)	0,712	X2.1	0,680	0,4	Valid
		X2.2	0,710	0,4	Valid
		X2.3	0,665	0,4	Valid
		X2.4	0,776	0,4	Valid
		X2.5	0,767	0,4	Valid
		X2.6	0,719	0,4	Valid
		X2.7	0,880	0,4	Valid
		X2.8	0,765	0,4	Valid
		X2.9	0,585	0,4	Valid
		X2.10	0,587	0,4	Valid
		X2.11	0,553	0,4	Valid
		X2.12	0,657	0,4	Valid
		X2.13	0,503	0,4	Valid
		X2.14	0,683	0,4	Valid
		X2.15	0,802	0,4	Valid
		X2.16	0,737	0,4	Valid
		X2.17	0,693	0,4	Valid
		X2.18	0,689	0,4	Valid
Keterlibatan Kerja (Y)	0,824	Y.1	0,808	0,4	Valid
		Y.2	0,876	0,4	Valid
		Y.3	0,777	0,4	Valid

	Y.4	0,825	0,4	Valid
	Y.5	0,906	0,4	Valid
	Y.6	0,578	0,4	Valid
	Y.7	0,873	0,4	Valid
	Y.8	0,819	0,4	Valid
	Y.9	0,784	0,4	Valid
	Y.10	0,898	0,4	Valid
	Y.11	0,834	0,4	Valid
	Y.12	0,896	0,4	Valid
	Y.13	0,809	0,4	Valid
	Y.14	0,658	0,4	Valid
	Y.15	0,841	0,4	Valid
	Y.16	0,810	0,4	Valid
	Y.17	0,708	0,4	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasar tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) > 0,5 artinya telah memenuhi kecukupan sampel. Dilihat dari nilai loading factor dari semua item dari variabel *work life balance* (X1); Kesejahteraan psikologis (X2) dan Keterlibatan Kerja (Y) nilai *loading factor* di atas 0,4 artinya semua item valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,681	0,7	Tidak Reliabel
Kesejahteraan psikologis (X2)	0,763	0,7	Reliabel
Keterlibatan kerja (Y)	0,891	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasar tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dari 2 variabel yakni variabel kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 artinya variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan dari tabel 2 terlihat bahwa variabel *Work Life Balance* nilai *Cronbach Alpha* < 0,7 artinya jika menggunakan patokan 0,7 variabel tersebut tidak reliable akan tetapi kalau pakai patokan 0,6 maka variabel *Work Life Balance* tersebut *reliable*.

Uji Model

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determination

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,335 ^a	0,112	0,294	0,562

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasar tabel 3 dapat dijelaskan bahwa hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,294 atau sama dengan 29,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu *work life balance* dan kesejahteraan psikologis dapat menjelaskan terhadap variabel keterlibatan kerja sebesar 29,4%, sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Variabel independen secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil Uji F yang diperoleh:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,865	2	1,933	6,118	0,003 ^b
Residual	30,645	97	0,316		
Total	34,510	99			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 6.118 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* dan kesejahteraan psikologis secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel keterlibatan kerja, artinya model telah memenuhi syarat *goodness of-fit*.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Hipotesis Penelitian	Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	Beta			

Work Life Balance (X1) => Keterlibatan kerja (Y)	0,048	-0,494	0,042	Hipotesis diterima
Kesejahteraan psikologis (X2) => Keterlibatan Kerja (Y)	0,441	3,490	0,001	Hipotesis diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil temuan penelitian sebagai berikut

1. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja (nilai $\beta = 0,048$ dan nilai Sig $0,042 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Artinya pegawai yang mampu menyeimbangkan komitmen pemenuhan tuntutan tugas Dinas Kantor dan tuntutan pribadi dan keluarganya ternyata dapat meningkatkan keterlibatan kerja yang tinggi. Hasil Penelitian mendukung temuan penelitian bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai (Wijaya & Soeharto, 2021; Pratiwi, 2019; Octorini et al., 2021; Prieska, 2021)
2. Pengaruh kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai (nilai $\beta = 0,441$ dan nilai Sig $0,001 < 0,005$). Dengan demikian hipotesis 2 diterima. Artinya semakin baik kesejahteraan psikologis pegawai maka semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai (Utami , 2020; Rokhim , 2023; Islamy & Widawati, 2023; Rihlati, 2018; Tesi et al , 201,).

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian adalah (1) *Work life balance* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai kantor Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah. (2) Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai Kelurahan dan Kecamatan Semarang Tengah. Berdasar temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh kemampuan pegawai melakukan penyeimbangan antara tuntutan tugas kantor dan tuntutan kepentingan pribadi dan keluarga serta kesejahteraan psikologis, oleh karena itu, Camat dan Lurah dalam mengambil kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia perlu memberikan ruang kepada pegawai agar terbangunnya *work life balance* dan terbentuknya kesejahteraan psikologis pegawai. Selain itu, pihak pimpinan (Camat dan Lurah) perlu membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar pegawai dapat dengan mudah terbangun *work life balance* dalam dan kesejahteraan

psikologis dalam diri pegawai yang akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alan M. Saks. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Albana, H. (2018). Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Work Engagement di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 210–219. www.indonesia-investments.com,
- Amalia, F., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Pegawai Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>
- 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. <https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.12>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well Being*, 1(2), 137–164.
- Islamy, T. P., & Widawati, L. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Pegawai Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 101–108.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349.
- Octorini, A. C. N., Trirahayu, D., & Nisa, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Job Crafting terhadap Work Engagement Pegawai Pt Bank Tabungan Negara

(Persero) Tbk. *JIMP*, 1(1), 40–55.

- Perwira, L. T., Aulia, A., & Jocom, C. O. (2021). Are Love of Work, Perceived Organizational Support, and Psychological Well-Being Predictors of Work Engagement? *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 10(4), 673. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v10i4.20789>
- 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: Study on Balai Pemasarakatan Kelas I Denpasar's Employee. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 9(5), 735–748.
- Pratiwi, A. (2019). Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada TNI yang Bekerja Di Dinas Psikologi Angkatan Udara. *Skripsi, Universitas Negeri Jakarta*.
- Prieska, W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Work Engagement di Politeknik "X" Yogyakarta. *Tesis Thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- 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>
- Rihlati, W. M. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan. *Skripsi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya UII*.
- Rokhim, M. I. (2023). The Influence of Psychological Well-Being on Work Engagement Through Mediation Work Environment (Studies in Soldiers). *Universitas Medan Area*.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719–727.
- Schaufeli, & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and Work Engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement

Pegawau. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172.

<https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>

Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pegawai. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(3), 266.

<https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>